Supplemento ordinario alla “Gazzetta Ufficiale” n. 222 del 22 settembre 2000 - Serie generale

Spediz. abb. post. 45% - art. 2, comma 20/b
Legge 23-12-1996, n. 662 - Filiale di Roma

GAZZETTA UFFICIALE
DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA **Roma - Venerdì, 22 settembre 2000** SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI NON FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE LEGGI E DECRETI - VIA ARENULA 70 - 00100 ROMA
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO E ZECCA DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA G. VERDI 10 - 00100 ROMA - CENTRALINO 06 85081

N. 156

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI
DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al quadriennio normativo 1998 - 2001 ed al biennio economico 1998 - 1999 del personale del comparto «Università».

Contratto collettivo quadro per la ripartizione dei distacchi e dei permessi alle organizzazioni sindacali rappresantative nei comparti nel biennio 2000 - 2001.

Contratto collettivo quadro per la modifica del C.C.N.Q. del 2 giugno 1998 relativo alla definizione dei comparti di contrattazione.

Contratto collettivo quadro per la modifica del C.C.N.Q. del 24 novembre 1998 relativo alla definizione delle aree dirigenziali di contrattazione.

Contratto collettivo nazionale quadro per la disciplina del rapporto di lavoro del personale assunto con contratto di fornitura di lavoro temporaneo.

SOMMARIO

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI
DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al quadriennio normativo 1998 - 2001 ed al biennio economico 1998 – 1999 del personale del comparto «Università»

PARTE I

TABELLE

Contratto collettivo quadro per la ripartizione dei distacchi e dei permessi alle organizzazioni sindacali rappresentative nei comparti nel biennio 2000 - 2001

TAVOLE

Contratto collettivo quadro per la modifica del C.C.N.Q. del 2 giugno 1998 relativo alla definizione dei comparti di contrattazione

Contratto collettivo quadro per la modifica del C.C.N.Q. del 24 novembre 1998 relativo alla definizione delle aree dirigenziali di contrattazione

Contratto collettivo nazionale quadro per la disciplina del rapporto di lavoro del personale assunto con contratto di fornitura di lavoro temporaneo

ESTRATTI, SUNTI E COMUNICATI

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI

DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al quadriennio normativo 1998 - 2001 ed al biennio economico 1998 – 1999 del personale del comparto «Università»

A seguito del parere favorevole espresso dal Comitato di settore in data 13 luglio 2000 sul testo dell'accordo relativo al CCNL 1998 – 2001 del personale del comparto Università, nonché della certificazione della Corte dei conti in data 3 agosto 2000 sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo accordo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, il giorno 9 agosto 2000, alle ore 12.00, ha avuto luogo l'incontro tra:

l'ARAN nella persona del prof. Mario Ricciardi,
per delega del Presidente, prof. Carlo Dell'Aringa

ed i rappresentanti delle seguenti Organizzazioni e Confederazioni sindacali:

per le OO.SS. di categoria:

CGIL/Snur

CISL/Università

UIL/P.A.

FED.Confsal/Snals Univ. - Cisapuni

C.S.A. di CISAL Università (Cisal Un., Cisas Un.,
Confail-Failel-Unsiau, Confill Un.- Cusal, Tecstat Usppi)

per le Confederazioni sindacali:

CGIL

CISL

UIL

CONFSAL

CISAL

Al termine della riunione, le parti hanno sottoscritto l'allegato Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale dipendente del comparto Università per il quadriennio normativo 1998 – 2001 e per il biennio economico 1998 – 1999.

PARTE PRIMA

TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 1 – OBIETTIVO E CAMPO DI APPLICAZIONE

1. Il presente CCNL intende porsi in linea di coerenza e di sostegno rispetto ai processi di innovazione, riforma e valorizzazione delle risorse umane e delle professionalità, in corso nelle amministrazioni del comparto.

2. Il presente CCNL si applica a tutto il personale con rapporto a tempo sia indeterminato che determinato, esclusi i dirigenti, appartenente al comparto del personale delle Università e delle altre istituzioni di cui all'articolo 9 del CCNL quadro per la definizione dei comparti di contrattazione, sottoscritto il 2 giugno 1998.

3. Il riferimento al decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato nel testo del presente CCNL come D. Lgs. n. 29/1993.

4. Nel testo del presente CCNL le istituzioni di cui al comma 2 sono denominate "amministrazioni".

ART. 2 – DURATA, DECORRENZA, TEMPI E PROCEDURE DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

1. Il presente CCNL decorre dal 1 gennaio 1998 ed avrà scadenza il 31 dicembre 2001 per la parte normativa ed il 31 dicembre 1999 per la parte economica. In caso di mancata disdetta, da comunicarsi con lettera raccomandata almeno tre mesi prima di ciascuna scadenza, si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno. In caso di disdetta le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

2. Gli effetti giuridici decorrono, salvo diversa prescrizione, dalla data di stipulazione del presente CCNL. La stipula si intende avvenuta al momento della sottoscrizione definitiva del contratto da parte dei soggetti negoziali, a seguito del perfezionamento delle procedure di cui agli articoli 51 e 52 del D.Lgs. n. 29 del 1993.

3. Le amministrazioni sono tenute ad attuare gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico, entro 30 giorni dalla data della stipulazione ai sensi del comma 2.

4. Per evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme per il rinnovo del contratto nazionale sono presentate almeno tre mesi prima delle scadenze previste. Durante tale periodo e per il mese successivo alle scadenze, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni conflittuali.

5. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza della parte economica del presente contratto, ai dipendenti del comparto sarà corrisposta la relativa indennità nella misura e secondo le scadenze previste dall’accordo sulla politica dei redditi del 23 luglio 1993. Per l’erogazione di detta indennità si provvederà ai sensi dell’art. 52 del D.Lgs. n. 29/1993.

6. In sede di rinnovo biennale per la parte economica ulteriore punto di riferimento del negoziato sarà costituito dalla comparazione tra l’inflazione programmata e quella effettiva nel precedente biennio, secondo quanto previsto dall’accordo di cui al comma precedente.

7. In deroga al comma 1, il presente CCNL scade, per la parte economica, il 31 dicembre 1999, senza necessità di disdetta. Le piattaforme per il rinnovo andranno presentate entro trenta giorni dalla stipulazione del presente CCNL.

TITOLO II
RELAZIONI SINDACALI

ART. 3 – OBIETTIVI E STRUMENTI

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto della distinzione dei ruoli e delle responsabilità delle amministrazioni e dei sindacati, è strutturato in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'interesse dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro e allo sviluppo professionale con l'esigenza di migliorare e mantenere elevate la qualità, l'efficienza e l'efficacia dell'attività e dei servizi istituzionali.

2. La condivisione dell'obiettivo predetto comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, improntato alla correttezza e trasparenza dei comportamenti delle parti, orientato alla prevenzione dei conflitti, in grado di favorire la collaborazione tra le parti, per il perseguimento delle finalità individuate dalle leggi, dai contratti collettivi e dai protocolli tra Governo e parti sociali.

3. In coerenza con i commi 1 e 2, il sistema di relazioni sindacali, oltre che a livello nazionale, si articola nei seguenti modelli relazionali, a livello di singola Amministrazione:

   a) contrattazione collettiva integrativa, tra i soggetti e sulle materie, i tempi e le modalità indicate dal presente contratto;
   b) informazione;
   c) concertazione;
   d) consultazione;
   e) interpretazione autentica dei contratti collettivi.

ART. 4 – CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA

1. Le amministrazioni attivano, ai sensi dell'articolo 45, comma 4, del D.Lgs. n. 29 del 1993, autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dei vincoli indicati dalla richiamata disposizione legislativa, nonché dal successivo comma 4.

2. La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle seguenti materie:

   a) i criteri per la ripartizione delle risorse indicate nell'articolo 67 tra le finalità e secondo la disciplina di cui all'articolo 68;
   b) i criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale, in relazione ad obiettivi e programmi di innovazione organizzativa, incremento della produttività e miglioramento della qualità del servizio, con riferimento alla ripartizione delle risorse destinate ad incentivazione tra i diversi obiettivi e programmi, nonchè alla scelta dei dipendenti da adibire ad eventuali programmi specifici;
   c) i criteri generali per la selezione ai fini delle progressioni economiche all'interno di ciascuna categoria, secondo quanto previsto dall'articolo 59, comma 1;
   d) i criteri generali per la corresponsione dei compensi, con riguardo alle condizioni di lavoro disagiate ovvero comportanti esposizione a rischio, nonché a prestazioni finanziate da apposite disposizioni di legge;
   e) le linee di indirizzo e la programmazione generale per i programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione, riqualificazione e aggiornamento del personale;
   f) le linee di indirizzo e i criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro, secondo quanto previsto dalle disposizioni vigenti;
   g) le linee di indirizzo e i criteri per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili, nonché i criteri generali per l'applicazione della normativa in materia;
   h) le implicazioni in ordine alla qualità del lavoro ed alle professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologiche e della domanda di servizi;
   i) i criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro;
   j) le modalità e verifiche per l'attuazione della riduzione dell'orario di lavoro, ad integrazione e nel quadro delle disposizioni contenute nel presente CCNL;
   k) i criteri generali per la ripartizione delle risorse di cui all'art. 66 tra le strutture individuate dai singoli ordinamenti;
   l) i criteri generali per la determinazione delle priorità nei casi di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa;
   m) i criteri generali per la istituzione e gestione delle attività socio - assistenziali per il personale, nel rispetto dell'art. 11 della legge n. 300/1970;

n) le forme di copertura assicurativa del personale e dell'uso delle attrezzature utilizzate nel telelavoro;
o) le iniziative per l'attuazione delle disposizioni vigenti in materia di pari opportunità, ivi comprese le proposte di azioni positive;
p) i criteri generali in materia di indennità di responsabilità, secondo quanto previsto dall'art. 63, comma 2.

3. Fermo restando il principio dell'autonomia negoziale e nel quadro di un sistema di relazioni sindacali improntato ai criteri di comportamento richiamati nel precedente articolo 3, comma 1, decorsi sessanta giorni dall'inizio effettivo delle trattative, eventualmente prorogabili in accordo tra le parti fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, relativamente alla materia di cui al comma 2, lettera i) – fatto salvo quanto previsto dall'art. 25, comma 4 – nonché relativamente alle materie non direttamente implicanti l'erogazione di risorse destinate al trattamento economico, nel rispetto, comunque, delle specifiche discipline fissate dal presente CCNL.

4. I contratti collettivi integrativi non possono essere in contrasto con vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali e non possono comportare oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.

ART. 5 – TEMPI E PROCEDURE PER LA STIPULAZIONE O IL RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

1. I contratti collettivi integrativi hanno durata quadriennale o comunque fino all'entrata in vigore del CCNL quadriennale successivo al presente. Essi si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello da trattarsi in un'unica sessione negoziale. Sono fatte salve le materie previste dal presente CCNL che, per la loro natura, richiedano tempi diversi o verifiche periodiche, quali le materie di cui all'art. 4, comma 2, lettere a), b) e d).

2. L'Amministrazione provvede a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative di cui al comma 1 entro trenta giorni da quello successivo alla data di stipulazione del presente CCNL ed a convocare la delegazione sindacale di cui all'art. 9 per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme.

3. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio è effettuato dal collegio dei revisori o analogo organo previsto dall'ordinamento dell'Amministrazione. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata a tale organismo entro 5 giorni, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico - finanziaria. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'Amministrazione autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto. In caso di rilievi la trattativa deve essere ripresa entro 15 giorni.

4. I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi.

5. Le amministrazioni sono tenute a trasmettere all'A.RA.N., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, il testo contrattuale con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

6. Le norme dei contratti decentrati stipulati ai sensi del CCNL 21.5.1996, salvo disdetta nei casi e con le modalità consentite dalla normativa vigente, conservano la loro efficacia sino a che il nuovo contratto collettivo integrativo di cui al presente articolo non regoli diversamente la materia, fatta salva la diversa quantificazione delle risorse prevista dal presente CCNL.

ART. 6 - INFORMAZIONE

1. L'informazione si propone di basare sulla trasparenza decisionale e sulla prevenzione dei conflitti, pur nella distinzione dei ruoli, i comportamenti delle parti.

2. Ciascuna Amministrazione fornisce informazioni ai soggetti sindacali di cui all'art. 9 in materia di ambiente di lavoro e sulle misure generali inerenti la gestione del rapporto di lavoro.

3. Le amministrazioni sono tenute a fornire un'informazione preventiva, facendo pervenire tempestivamente la documentazione necessaria sulle seguenti materie:

   a) regolamenti d'Ateneo concernenti il personale del comparto, e loro eventuali modifiche;
   b) articolazione dell'orario di lavoro e di servizio, anche nelle singole strutture;
   c) verifica periodica della produttività delle strutture;
   d) stato dell'occupazione, criteri per la determinazione delle dotazioni organiche e provvedimenti di variazione dell'organico;
   e) criteri generali di riorganizzazione degli uffici, di programmazione della mobilità, di innovazione e di sperimentazione gestionale;
   f) criteri generali inerenti l'organizzazione del lavoro, e le sue modifiche;
   g) criteri generali per l'attribuzione degli incarichi per particolari responsabilità o funzioni alle categorie D e EP, di cui agli articoli 61 e 63, comma 3, e loro valutazione periodica;
   h) criteri generali del sistema di valutazione di cui all'articolo 58;
   i) modalità di realizzazione dei progetti di telelavoro e ambito delle professionalità da impiegare negli stessi progetti;
   j) voci di bilancio preventivo d'Ateneo relative al personale, comprese variazioni di bilancio;
   k) criteri e linee generali per l'adozione delle forme contrattuali di lavoro subordinato previste dall'articolo 36, comma 7, del D. Lgs. n. 29/1993 e sulle iniziative di razionalizzazione assunte ai sensi dell'art. 23, fermo restando quanto previsto dal comma 2 dello stesso articolo;
   l) criteri generali sulle procedure selettive di cui all'art. 74, comma 5;
   m) comunicazioni effettuate ai sensi dell'art. 46, comma 1;
   n) criteri generali per lo svolgimento delle procedure selettive ai fini della progressione verticale di cui all'art. 57, comma 3;
   o) modalità e criteri di composizione del comitato di cui all'art. 58, comma 3;
   p) criteri per la scelta dei dipendenti cui attribuire le posizioni e funzioni di cui all'art. 63, comma 1;
   q) modalità di attuazione delle misure di cui all'art. 14, comma 3.

4. Nelle seguenti materie l'informazione è successiva, con frequenza almeno annuale, ed ha per oggetto i criteri e le linee generali circa gli atti di gestione adottati e i relativi risultati:

   a) attuazione dei programmi di formazione del personale;
   b) misure in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro, in relazione a quanto previsto in particolare dal D. Lgs. n. 626/1994 e successive modifiche ed integrazioni, nonché dal decreto interministeriale del 5/8/1998, n. 363.
   c) andamento generale della mobilità del personale;
   d) distribuzione delle ore di lavoro straordinario e relative prestazioni;
   e) distribuzione complessiva delle risorse per la produttività individuale e collettiva e il miglioramento dei servizi, ai sensi degli articoli 67 e 68;
   f) andamento a consuntivo del ricorso alle forme di lavoro di cui alla lettera k del comma 3;
   g) funzionamento dei servizi sociali.
   h) materie oggetto di informazione preventiva;
   i) stato di attuazione dei contratti integrativi;

5. Nel caso in cui il sistema informativo utilizzato dall'Amministrazione consenta la raccolta e l'utilizzo di dati sulla quantità e qualità delle prestazioni lavorative dei singoli dipendenti, le amministrazioni provvedono ad una adeguata tutela della riservatezza della sfera personale del lavoratore secondo la normativa vigente.

6. Non è oggetto di riservatezza l'informazione ai soggetti sindacali di cui all'art. 9 sui principi e criteri di erogazione dei trattamenti accessori.

ART. 7 - CONCERTAZIONE

1. Ciascuno dei soggetti sindacali di cui all'art. 9, ricevuta l'informazione, può attivare, mediante richiesta scritta, la concertazione. La concertazione si effettua sui criteri generali per la disciplina nelle seguenti materie:

   a) articolazione dell'orario di servizio;
   b) conferimento degli incarichi di cui all'art. 6, comma 3, lettera g), e loro valutazione periodica;
   c) modalità di realizzazione dei progetti di telelavoro e ambito delle professionalità da impiegare negli stessi progetti;
   d) svolgimento delle procedure selettive ai fini della progressione verticale di cui all'art. 6, comma 3, lettera n);
   e) procedure selettive di cui all'art. 6, comma 3, lettera l).
   f) criteri generali del sistema di valutazione di cui all'art. 58;
   g) modalità di attuazione delle misure di cui all'art. 14, comma 3.

2. La concertazione si svolge in appositi incontri, che iniziano entro il quarto giorno dalla data di ricezione della richiesta; durante la concertazione le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.

3. La concertazione si conclude nel termine massimo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta. Dell'esito della stessa è redatto specifico verbale dal quale risultino le posizioni delle parti. Gli impegni concertati hanno per le parti carattere vincolante.

4. Per l'approfondimento di specifiche problematiche, in particolare concernenti l'organizzazione del lavoro, l'ambiente, l'igiene e sicurezza del lavoro, i servizi sociali, possono essere costituite, a richiesta dei soggetti sindacali di cui all'art. 9, in relazione alle dimensioni delle amministrazioni e senza oneri aggiuntivi per le stesse, entro il termine di 60 giorni dalla stipulazione del presente contratto, commissioni bilaterali ovvero osservatori con il compito di raccogliere dati relativi alle predette materie - che le amministrazioni sono tenute a fornire - e di formulare proposte in ordine ai medesimi temi. I compiti previsti dal presente comma sono attribuiti, per quanto di loro competenza, ai comitati per le pari opportunità istituiti ai sensi delle disposizioni vigenti.

5. La composizione degli organismi previsti nel precedente comma, che non hanno funzioni negoziali, è di norma paritetica e deve comprendere una rappresentanza femminile adeguata.

ART. 8 – CONSULTAZIONE

1. La consultazione si svolge sulle materie per le quali è prevista da disposizioni legislative, in particolare dall'articolo 6 del D. Lgs. n. 29/1993, o da norme contrattuali.
   In tali casi, l'Amministrazione acquisisce il parere preventivo dei soggetti sindacali di cui all'art. 9, senza particolari formalità e con modalità tali da facilitarne l'espressione. Le amministrazioni stesse registreranno formalmente date delle consultazioni e soggetti sindacali consultati.

2. La consultazione si svolge in particolare sulle materie attinenti la prevenzione e la sicurezza sul posto di lavoro, con il rappresentante per tali materie, anche al fine di assicurare l'attuazione di quanto previsto dal D.Lgs. n. 626/1994 e successive modificazioni, nonché del decreto interministeriale del 5/8/1998, n. 363.

3. La consultazione si svolge altresì sulle seguenti materie:

   a) criteri generali sul contenuto e motivi dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo;
   b) programmazione triennale del fabbisogno di personale tecnico-amministrativo, fabbisogni quantitativi e/o qualitativi derivanti dalla costituzione di nuove strutture;
   c) criteri generali per il conferimento di mansioni superiori di cui all'art. 24.

ART. 9 - COMPOSIZIONE DELLE DELEGAZIONI

1. La delegazione trattante di parte pubblica, in sede decentrata, è costituita dal titolare del potere di rappresentanza o da un suo delegato. Per le istituzioni universitarie la delegazione trattante è costituita dal Rettore o un suo delegato e dal Direttore amministrativo o un suo delegato, ed è eventualmente integrata da ulteriori soggetti ove previsto dagli ordinamenti.

2. Per le organizzazioni sindacali, la delegazione è composta:
   - dalle R.S.U.;
   - dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di comparto firmatarie del presente CCNL;

3. Le amministrazioni possono avvalersi, nella contrattazione collettiva integrativa, dell'assistenza dell'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (A.RA.N.).

ART. 10 - SOGGETTI SINDACALI NEI LUOGHI DI LAVORO

1. I soggetti sindacali nei luoghi di lavoro sono:

a) le rappresentanze sindacali unitarie (R.S.U.) elette ai sensi dell'accordo collettivo quadro per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie per il personale dei comparti delle pubbliche amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale, stipulato il 7 agosto 1998;
b) gli organismi di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative previste dall'art. 10, comma 2, dell'accordo collettivo indicato nella lettera a).

2. I soggetti titolari dei diritti e delle prerogative sindacali, ivi compresi quelli previsti dall'art. 10, comma 3, del CCNL quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi sindacali stipulato il 7 agosto 1998, sono quelli previsti dall'articolo 10, comma 1, del medesimo accordo.

ART. 11 - CLAUSOLE DI RAFFREDDAMENTO

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti. Nel primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa, ovvero nei primi sessanta giorni nelle ipotesi di cui all'art. 4, comma 3, le parti, qualora non vengano interrotte le trattative, non assumono iniziative unilaterali nè procedono ad azioni dirette. Durante il periodo in cui si svolge la concertazione le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto della stessa.

ART. 12 - INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEI CONTRATTI

1. Qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sull'interpretazione dei contratti collettivi, nazionali o integrativi, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa. L'eventuale accordo, stipulato rispettivamente con le procedure di cui all'articolo 51 del D. Lgs. n. 29/1993 o con quelle previste dagli articoli 4 e 5 del presente CCNL, sostituisce la clausola in questione sin dall'inizio della vigenza del contratto.
2. La medesima procedura può essere attivata anche a richiesta di una delle parti.

ART. 13 - CONTRIBUTI SINDACALI

1. I dipendenti hanno facoltà di rilasciare delega, a favore dell'organizzazione sindacale da loro prescelta, per la riscossione di quota mensile dello stipendio per il pagamento dei contributi sindacali nella misura stabilita dai competenti organi statutari. La delega è rilasciata per iscritto ed è trasmessa all'Amministrazione a cura del dipendente o dell'organizzazione sindacale interessate.

2. La delega ha effetto dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio.

3. Il dipendente può revocare in qualsiasi momento la delega rilasciata ai sensi del comma 1 inoltrando la relativa comunicazione all'Amministrazione di appartenenza e all'organizzazione sindacale interessata. L'effetto della revoca decorre dal primo del mese successivo alla presentazione della stessa.

4. Le trattenute devono essere operate dalle singole amministrazioni sulle retribuzioni dei dipendenti in base alle deleghe ricevute e sono versate entro il mese successivo alle organizzazioni sindacali interessate secondo modalità concordate con l'Amministrazione con trasmissione, distintamente per ciascuna organizzazione sindacale, dei relativi prospetti.

5. Le amministrazioni sono tenute, nei confronti dei terzi, alla segretezza sui nominativi del personale delegante e sui versamenti effettuati alle organizzazioni sindacali.

ART. 14 – PARI OPPORTUNITA'

1. Sono confermati i comitati per le pari opportunità già insediati presso le amministrazioni, ai sensi delle disposizioni vigenti.

2. Nei casi in cui detti comitati non siano ancora stati insediati, essi dovranno essere costituiti entro 90 giorni dalla stipulazione del presente CCNL. Le rappresentanze del personale nel seno degli stessi sono elette secondo modalità previste dai singoli ordinamenti. I comitati possono iniziare la propria attività nella composizione formata con le rappresentanze elettive, in attesa della designazione delle componenti la cui nomina spetta all'Amministrazione.

3. Le misure per favorire pari opportunità nel lavoro e nello sviluppo professionale, ivi comprese le proposte di azioni positive, sono oggetto di contrattazione integrativa.

4. Le modalità di attuazione delle misure di cui al comma 3 sono oggetto di informazione preventiva e, a richiesta, di concertazione con i soggetti sindacali di cui all'art. 9.

5. Le amministrazioni garantiscono gli strumenti idonei al funzionamento dei comitati, mettendo, tra l'altro, immediatamente a loro disposizione adeguati locali per la loro attività.

ART. 15 – DIRITTI SINDACALI

1. I distacchi, le aspettative ed i permessi, nonché le altre prerogative sindacali, sono utilizzati con le modalità e in base a quanto previsto dal Contratto collettivo quadro sottoscritto, per tale materia, in data 7. 8. 1998 e successive modifiche e/o integrazioni.

2. Con decorrenza dalla data di sottoscrizione definitiva del presente CCNL, al dipendente che usufruisce del distacco sindacale di cui all'articolo 5 del CCNL quadro del 7. 8.1998 compete il trattamento economico complessivo, con esclusione dei compensi per il lavoro straordinario e di quelli collegati all'effettivo svolgimento delle prestazioni.

3. In materia di tutela del dirigente sindacale trova applicazione in particolare l'articolo 18 del contratto collettivo quadro del 7. 8. 1998.

4. Il periodo di distacco sindacale è considerato utile come anzianità di servizio ai fini della progressione economica all'interno della categoria e della progressione verticale nel sistema di classificazione.

5. Ai dipendenti appartenenti alle categorie B, C, D , ai quali sia stata attribuita l'indennità di responsabilità di cui all'articolo 63, comma 2, compete, oltre al trattamento di cui al comma 2, l'indennità corrispondente alla posizione organizzativa o funzione specialistica o di responsabilità attribuiti al momento del distacco sindacale o altra di pari valenza in caso di successiva rideterminazione del relativo valore.

6. Al dipendente appartenente alla categoria D, cui sia stato conferito specifico, qualificato incarico di responsabilità di cui all'articolo 63, comma 3, compete, oltre al trattamento di cui al comma 2, l'indennità corrispondente all'incarico attribuito al momento del distacco sindacale o altra di pari valenza in caso di successiva rideterminazione del relativo valore.

7. Al dipendente appartenente alla categoria EP, cui sia stato attribuito un incarico ai sensi dell'articolo 61, oltre al trattamento indicato nel comma 2, compete la retribuzione di posizione corrispondente all'incarico attribuito al momento del distacco sindacale o altra di pari valenza in caso di successiva rideterminazione del relativo valore. Al dipendente appartenente alla categoria EP non destinatario degli incarichi di cui all'articolo 61, compete l'importo minimo di posizione di cui all'articolo 62, comma 1.

TITOLO III
RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I – COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

ART. 16 – IL CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO

1. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato è costituito e regolato dai contratti individuali secondo il presente CCNL, le disposizioni di legge e le normative comunitarie.

2. Nel contratto di lavoro individuale, per il quale è richiesta la forma scritta, sono comunque indicati:
   a) tipologia del rapporto di lavoro;
   b) data di inizio del rapporto di lavoro;
   c) categoria, area e livello retributivo;
   d) durata del periodo di prova;
   e) sede di prima destinazione in caso di amministrazioni con sedi distaccate;
   f) causale, tra quelle indicate nell'art. 19, e termine finale nel contratto di lavoro a tempo determinato.

3. Il contratto individuale specifica che il rapporto di lavoro è disciplinato dai contratti collettivi nel tempo vigenti anche per le cause di risoluzione e per i termini di preavviso. È, in ogni modo, condizione risolutiva del contratto, senza obbligo di preavviso, l'annullamento della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto.

4. In caso di assunzione a tempo parziale, ai sensi dell'art.18, il contratto individuale di cui al comma 1 indica l'articolazione dell'orario di lavoro assegnata, nell'ambito delle tipologie di cui allo stesso art. 18.

5. L'Amministrazione, all'atto della stipulazione del contratto di lavoro individuale, invita il destinatario a presentare, entro 30 giorni, la documentazione prescritta dalle disposizioni vigenti ed indicata nel bando di concorso. Entro il medesimo termine l'interessato è tenuto a dichiarare, sotto la propria responsabilità, salvo quanto previsto dall'art. 18, comma 8, di non avere altri rapporti di impiego pubblico o privato e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità o cumulo di impieghi richiamate dalle disposizioni vigenti e, in particolare, dall'articolo 58 del D.Lgs. n. 29/1993, ovvero a presentare la dichiarazione di opzione per la nuova amministrazione.

6. Scaduto inutilmente il termine di cui al comma 5, e fatta salva la possibilità di una sua proroga a richiesta dell'interessato nel caso di comprovato

impedimento, non si dà luogo alla stipulazione del contratto, ovvero si provvede, per i rapporti già instaurati, all'immediata risoluzione dei medesimi. Comporta, altresì, l'immediata risoluzione del rapporto di lavoro la mancata assunzione del servizio nel termine assegnato, salvo comprovati e giustificati motivi di impedimento. In tale caso le amministrazioni, valutati i motivi, prorogano il termine per l'assunzione, compatibilmente con le esigenze di servizio.

ART. 17 – PERIODO DI PROVA

1. Il dipendente assunto a tempo indeterminato è soggetto ad un periodo di prova della durata di tre mesi. A tale periodo di prova non è soggetto il dipendente che venga inquadrato nella categoria immediatamente superiore a seguito di procedura selettiva indetta ai sensi dell'art. 57.

2. Ai fini del compimento del periodo di prova si tiene conto del solo servizio effettivamente prestato.

3. Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia. In tal caso il dipendente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di sei mesi, decorso il quale il rapporto è risolto. In caso di infortunio sul lavoro o malattia per causa di servizio si applica l'art. 36.

4. Il periodo di prova resta altresì sospeso negli altri casi espressamente previsti da norme legislative o regolamentari vigenti.

5. Le assenze riconosciute come causa di sospensione ai sensi dei commi 3 e 4 sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per le corrispondenti assenze del personale non in prova.

6. Decorsa la metà del periodo di prova di cui al comma 1, nel restante periodo ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione previsti dai commi 3 e 4. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte. Il recesso dell'Amministrazione deve essere motivato.

7. Il periodo di prova non può essere rinnovato o prorogato alla scadenza.

8. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto da una delle parti, il dipendente si intende confermato in servizio e gli viene riconosciuta l'anzianità dal giorno dell'assunzione a tutti gli effetti.

9. In caso di recesso la retribuzione viene corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio, compresi i ratei della tredicesima mensilità; spetta altresì al dipendente la retribuzione corrispondente alle giornate di ferie maturate e non godute.

10. Il dipendente proveniente dalla stessa Amministrazione durante il periodo di prova, ove previsto, ha diritto alla conservazione del posto ed in caso di

mancato superamento della prova, a domanda, è restituito alla categoria e area di provenienza; sono fatte salve la continuità del rapporto di lavoro e le retribuzioni percepite durante il periodo di prova.

11. Fatto salvo il caso di cui al precedente comma, al dipendente in servizio a tempo indeterminato presso una Amministrazione del comparto, vincitore di altro pubblico concorso, è concesso un periodo di aspettativa, senza retribuzione e decorrenza dell'anzianità, per la durata del periodo di prova.

12. Durante il periodo di prova, l'Amministrazione può adottare iniziative per la formazione del personale neo assunto. Il dipendente può essere applicato, in successione di tempo, a più servizi, ferma restando la sua utilizzazione in mansioni proprie della categoria e area di appartenenza.

CAPO II - PARTICOLARI TIPI DI CONTRATTO

ART. 18 – RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

1. Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere costituito relativamente a tutte le categorie comprese nel sistema di classificazione del personale mediante:
a) trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale su richiesta dei dipendenti interessati;
b) assunzione nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale, ai sensi delle vigenti disposizioni.

2. Ciascuna Amministrazione può assumere personale a tempo parziale nei limiti massimi del 25% della dotazione organica complessiva rilevata al 31 dicembre di ogni anno.

3. Per il reclutamento del personale a tempo parziale si applica la normativa vigente in materia per il personale a tempo pieno.

4. Le amministrazioni, ferma restando la valutazione in concreto dei singoli casi, sono tenute ad individuare, in base ai rispettivi ordinamenti e nel rispetto della legislazione vigente in materia, le attività che, in ragione della interferenza con i compiti istituzionali, non sono comunque consentite ai dipendenti di cui al comma precedente

5. Il dipendente a tempo parziale copre una frazione di posto in organico corrispondente alla durata della prestazione lavorativa che non può essere inferiore al 30% di quella a tempo pieno. In ogni caso la somma delle frazioni di posto a tempo parziale non può superare il numero complessivo dei posti in organico a tempo pieno trasformati in posti a tempo parziale.

6. Il tempo parziale può essere realizzato, anche per il potenziamento dell'attività delle amministrazioni nelle ore pomeridiane, sulla base delle due seguenti tipologie:
- con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (tempo parziale orizzontale);
- con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese, o di determinati periodi dell'anno (tempo parziale verticale), in misura tale da rispettare la media della durata del lavoro settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese, anno).

7. Per gli istituti normativi non specificamente trattati nel corso del presente articolo, si applicano, in quanto compatibili, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto a tempo pieno.

8. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è consentito, previa comunicazione all'Amministrazione, l'esercizio di altre prestazioni di lavoro che non arrechino pregiudizio alle esigenze di servizio e non siano incompatibili con le attività istituzionali delle amministrazioni medesime, ai sensi dell'art. 58 del D. Lgs. n. 29/1993.

9. Il trattamento economico del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è proporzionale alla prestazione lavorativa.

10. I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno. I lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie proporzionato al numero di giornate di lavoro annue.

11. In costanza di rapporto di lavoro, la trasformazione dello stesso da tempo pieno a tempo parziale o viceversa deve risultare da atto scritto e, nel primo caso, deve contenere l'indicazione della durata della prestazione lavorativa nell'ambito delle tipologie di cui al comma 6.

12. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa può altresì aver luogo in ogni momento su apposita domanda del dipendente, il quale indica, nel caso di scelta del tempo parziale, anche la durata e la tipologia della prestazione lavorativa cui aspira. L'Amministrazione è tenuta a comunicare, con atto scritto motivato, le proprie determinazioni entro 30 giorni dalla data di ricezione della domanda, che, decorso inutilmente detto termine, si intende accolta. L'Amministrazione, entro il predetto termine, può, con provvedimento motivato, rinviare la trasformazione del rapporto di lavoro per un periodo non superiore a sei mesi nei casi in cui essa comporti, in relazione alle mansioni e alla posizione organizzativa del dipendente, grave pregiudizio alla funzionalità del servizio.

13. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale non sono consentite prestazioni di lavoro straordinario. Nel solo caso di rapporto di lavoro a tempo parziale verticale sono consentite prestazioni di lavoro straordinario in eccedenza all'orario normale di lavoro. Trova applicazione in particolare l'art. 3, commi 5 e 8, del D.Lgs. n. 61/2000.

14. Fatto salvo quanto previsto al comma 16, le forme di lavoro supplementare previste dall'art. 3 del D.Lgs. n. 61/2000 saranno disciplinate dal contratto integrativo in relazione alle specifiche esigenze delle singole amministrazioni e nei limiti delle risorse destinate agli istituti di cui al medesimo art. 3. Le ore di lavoro supplementare sono retribuite in misura pari a quella stabilita per le ore di lavoro straordinario.

15. Il trattamento previdenziale di fine rapporto è disciplinato dalle disposizioni dell'art. 8 della legge 554/88 e successive modificazioni e integrazioni.

16. La materia di cui al presente articolo sarà ridefinita in apposita sequenza contrattuale, da attivare con i soggetti sindacali firmatari del presente CCNL entro il 31 gennaio 2001, ferma restando l'operatività delle disposizioni di cui al D. Lgs. n. 61/2000, in quanto immediatamente applicabili.

ART. 19 – ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO

1. Le amministrazioni possono assumere personale a tempo determinato, in applicazione e ad integrazione della legge 18 aprile 1962, n. 230 e successive modificazioni, con riferimento alle categorie B e C, per le seguenti esigenze:
   a) per la sostituzione di personale assente, quando l'assenza prevista superi i 60 giorni consecutivi; il lavoratore assunto è mantenuto in servizio per tutta la durata dell’assenza e nei limiti del restante periodo di conservazione del posto del dipendente assente;
   b) per la sostituzione di personale assente per gravidanza e puerperio, nelle ipotesi di astensione obbligatoria e facoltativa previste dalle leggi 30 dicembre 1971, n. 1204 , 9 dicembre 1977, n. 903, e 8 marzo 2000, n. 53;
   c) per assunzioni stagionali o particolari punte di attività o per esigenze straordinarie nel limite massimo di sei mesi, quando alle stesse non sia possibile far fronte con il personale in servizio. Per gli operai agricoli e florovivaisti è consentita l’assunzione a tempo parziale per un numero di giornate effettive nell’anno fino a 179 e non inferiore a 51.

2. L'assunzione del personale ha luogo previa selezione volta alla formazione preventiva di apposite graduatorie in tempi utili al tempestivo reclutamento del personale stesso.

3. Nei casi di cui alle lettere a) e b) del precedente comma 1, nel contratto individuale è specificato per iscritto il nominativo del dipendente sostituito.

4. Il rapporto di lavoro di cui al comma 1 si risolve automaticamente, senza diritto al preavviso, alla scadenza del termine indicato nel contratto individuale e, comunque, nelle ipotesi di cui al comma 1, lettere a) e b), con il rientro in servizio del titolare.

5. L'assunzione a tempo determinato può avvenire a tempo pieno ovvero a tempo parziale.

6. Le amministrazioni, oltre alle assunzioni di cui al comma 1, possono effettuare, a seguito di apposite selezioni, assunzioni a tempo determinato di personale appartenente alle categorie C, D e EP, dotato delle professionalità necessarie, per lo svolgimento di attività nell’ambito di programmi di ricerca, per l’attivazione di infrastrutture tecniche complesse o per la realizzazione di specifici progetti di miglioramento dei servizi offerti. La durata del rapporto a tempo determinato non dovrà essere superiore a cinque anni, fermo restando che l’ultimazione dei suddetti programmi o progetti o, comunque, il compimento del termine massimo di cui al successivo comma 8, comportano, a tutti gli effetti, la risoluzione del rapporto di lavoro.

7. Le assunzioni a tempo determinato di cui al comma 6 devono avvenire in percentuale non superiore al 20% del personale in servizio a tempo indeterminato; in tale percentuale massima debbono essere comprese le assunzioni con contratto di lavoro interinale, nonché i contratti a tempo determinato attivati per lo svolgimento di progetti di ricerca di interesse nazionale finanziati dal Ministero dell'Università e della Ricerca Scientifica e dagli enti pubblici di ricerca vigilati dal predetto Ministero. Non sono compresi nella predetta percentuale i contratti a tempo determinato attivati per lo svolgimento di progetti di ricerca finanziati da aziende, enti o istituzioni nazionali o non nazionali.

8. Il contratto a tempo determinato, di cui al comma 6, non potrà in nessun caso essere rinnovato o prorogato con la stessa persona per un periodo superiore ai cinque anni complessivi.

9. Nelle ipotesi previste dall'art. 2, comma 2, della legge 18 aprile 1962, n. 230 la proroga o il rinnovo del contratto a termine sono nulli ed il rapporto di lavoro si estingue alla scadenza.

10. In nessun caso il rapporto di lavoro a tempo determinato può trasformarsi in rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Trova applicazione l'art. 36, comma 8 del D. Lgs. n. 29/1993.

11. Al personale assunto a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto dal presente CCNL per il personale assunto a tempo indeterminato, compatibilmente con la durata del contratto a termine, con le seguenti precisazioni:
    a) le ferie, ivi comprese le 4 giornate di cui all'art. 28, comma 6, maturano in proporzione alla durata del servizio prestato;
    b) in caso di assenza per malattia, si applicano le disposizioni degli articoli 34 e 36 in quanto compatibili. I periodi di trattamento intero o ridotto sono stabiliti in misura proporzionale secondo i criteri di cui al comma 8 dell'art. 34, salvo che non si tratti di periodo di assenza inferiore a due mesi. Il trattamento economico non può comunque essere erogato oltre la cessazione del rapporto di lavoro. Il periodo di conservazione del posto è pari alla durata del contratto e non può in ogni caso superare il termine massimo fissato dall'art. 34;
    c) possono essere concessi permessi non retribuiti per motivate esigenze fino a un massimo di 10 giorni complessivi in ragione d'anno, proporzionalmente al servizio prestato, e permessi retribuiti solo in caso di matrimonio ai sensi dall'art. 30, comma 3, ovvero in caso di lutto o grave infermità ai sensi dell'art. 30, comma 1;
    d) in alternativa a quanto previsto alla lettera c), ai dipendenti assunti ai sensi del comma 6 con contratti di durata pari almeno a un anno, spettano i permessi retribuiti e non retribuiti di cui agli articoli 30, 31 e 33.

12. I rapporti a tempo determinato in essere al 23. 2. 2000 in base a quanto previsto dal comma 9 bis dell'art. 19 del CCNL 17. 7.1997, integrativo del CCNL del Comparto Università del 21.5.1996, sono prorogati fino all'espletamento delle procedure per l'inquadramento a tempo indeterminato del personale che gli Atenei attivano nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale. Tali procedure dovranno essere concluse entro 12 mesi dalla data di sottoscrizione del presente CCNL, termine massimo per detta proroga.

13. Il servizio prestato ai sensi del presente articolo è valutabile ai fini dell'accesso ad altro rapporto di lavoro del comparto, come previsto dall'art. 57, comma 4.

ART. 20 – TELELAVORO

1. Le amministrazioni potranno realizzare progetti di telelavoro, con le modalità previste dall'accordo quadro nazionale sottoscritto il 23 marzo 2000, ivi compreso il sistema di relazioni sindacali previsto dall'accordo stesso.

2. La contrattazione integrativa potrà disciplinare gli aspetti strettamente legati alle specifiche esigenze della amministrazione e dei lavoratori interessati e in particolare le materie di cui all'art. 3, comma 5, dell'accordo quadro sopracitato.

ART. 21 – LAVORO INTERINALE

1. Nel rispetto dei divieti posti dalla vigente disciplina legislativa, le amministrazioni, per soddisfare esigenze a carattere non continuativo e/o a cadenza periodica, o collegate a situazioni di urgenza non fronteggiabili con il personale in servizio o attraverso le modalità di reclutamento ordinario, previste dallo stesso D. Lgs. n. 29/1993, possono stipulare contratti di fornitura di lavoro temporaneo.

2. Il ricorso al lavoro temporaneo deve essere improntato all'esigenza di contemperare l'efficienza operativa e l'economicità di gestione. In nessun caso il ricorso alla fornitura di lavoro temporaneo potrà essere utilizzato per sopperire stabilmente e continuativamente a carenze di organico, ovvero per prestazioni lavorative riconducibili alla categoria B.

3. Le amministrazioni possono utilizzare lavoratori con contratto di fornitura di lavoro temporaneo, secondo la disciplina del presente CCNL, senza superare il tetto del 7%, calcolato su base mensile, dei lavoratori a tempo indeterminato in servizio presso la stessa Amministrazione; il numero dei lavoratori determinato in base a tale percentuale è arrotondato, in caso di frazione, all'unità superiore.

4. I lavoratori con contratto di fornitura di lavoro temporaneo, qualora partecipino a programmi o a progetti di produttività presso l'amministrazione, hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti economici accessori. La contrattazione collettiva decentrata integrativa, in relazione alle caratteristiche organizzative delle amministrazioni, determina specifiche condizioni, criteri e modalità per la corresponsione di tali trattamenti accessori.

5. Le amministrazioni provvedono alla tempestiva informazione e consultazione dei soggetti sindacali di cui all'art. 9 sul numero, sui motivi, sul contenuto, anche economico, sulla durata prevista dai contratti di lavoro temporaneo e sui relativi costi. Nei casi di motivate ragioni d'urgenza, le amministrazioni forniscono l'informazione in via successiva, comunque non oltre i cinque giorni successivi alla stipulazione dei contratti di fornitura, ai sensi dell'art. 7, comma 4, punto a) della legge 24 giugno 1997, n. 196.

6. I lavoratori con contratto di lavoro temporaneo hanno diritto a partecipare, presso l'Amministrazione utilizzatrice, alle assemblee, indette dai soggetti sindacali di cui all'art. 10 dell'accordo collettivo quadro in materia di aspettative e permessi sindacali del 7.8.1998, che riguardino la generalità dei dipendenti. I lavoratori utilizzano le ore previste dallo specifico contratto collettivo delle imprese di fornitura di lavoro temporaneo.

7. Entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni forniscono ai soggetti sindacali di cui all'art. 9 e all'A.RA.N. informazioni sull'andamento a consuntivo, nell'anno precedente, del numero, dei motivi, della durata e degli oneri dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo stipulati.

ART. 22 – CONTRATTO DI FORMAZIONE E LAVORO

1. In apposita sequenza contrattuale, da attivare entro 6 mesi dalla sottoscrizione definitiva del presente CCNL, le parti firmatarie definiranno la disciplina contrattuale del contratto di formazione e lavoro.

ART. 23 – FORME CONTRATTUALI FLESSIBILI DI LAVORO

1. In coerenza con le proprie esigenze istituzionali ed in un quadro di trasparenza gestionale, le amministrazioni perseguiranno l'obiettivo della maggiore possibile razionalizzazione dell'uso degli istituti di flessibilità del lavoro di cui all'art. 36, comma 7, del D. Lgs. n. 29/1993 con riferimento ai fini, ai contenuti ed alle modalità di applicazione di ciascun istituto.

2. Possono essere attivate, anche a richiesta dei soggetti sindacali di cui all'articolo 9, forme di monitoraggio e proposta sull'utilizzo degli istituti di flessibilità, assicurando, a tal fine, la programmazione di due incontri ogni anno.

CAPO III – STRUTTURA DEL RAPPORTO DI LAVORO

ART. 24 - MANSIONI DEL LAVORATORE

1. Il presente articolo integra la disciplina delle mansioni previste dall'art. 56, commi 2, 3 e 4, del D. Lgs. 3 febbraio 1993, n. 29, per la parte demandata alla contrattazione.

2. Ai fini della mobilità orizzontale disciplinata dall'art. 56, comma 1, del D.Lgs. n. 29/93, l'equivalenza delle mansioni va valutata dal punto di vista della professionalità comunque acquisita dal lavoratore. L'esercizio da parte dell'Amministrazione del potere di variare unilateralmente le mansioni deve essere giustificato da ragioni di servizio e non può, comunque, pregiudicare la posizione economica del lavoratore. Lo spostamento a mansioni incluse nella stessa categoria non equivalenti nel senso sopra indicato può avvenire solo se l'Amministrazione si fa carico dei necessari interventi formativi e con il consenso del lavoratore. I lavoratori possono chiedere di essere inseriti in area diversa da quella di appartenenza, a parità di retribuzione; la richiesta viene valutata dall'Amministrazione in rapporto alle proprie esigenze organizzative, sulla base delle quali potrà trovare accoglimento, anche tenendo conto delle mansioni di pari contenuto professionale esplicate nell'area per la quale si effettua richiesta.

3. Ai fini della mobilità verticale temporanea disciplinata dai commi 2, 3, 4 e 5 del sopra citato art. 56, sono considerate superiori le mansioni incluse nella categoria superiore a quella ricoperta: il conferimento temporaneo di mansioni superiori può avvenire solo nelle ipotesi previste dal comma 2 dello stesso art. 56, deve essere comunicato per iscritto al dipendente interessato, mediante le procedure stabilite da ciascuna Amministrazione secondo i propri ordinamenti, sulla base di criteri precostituiti, coerenti con l'organizzazione, che tengano conto dei contenuti professionali delle mansioni da attribuire e oggetto di consultazione con i soggetti sindacali di cui all'art. 9 del presente CCNL. Il provvedimento con cui le mansioni vengono affidate deve contenere esplicitamente:
   - l'indicazione nominativa del dipendente sostituito
   - le motivazioni della attribuzione
   - il possesso degli eventuali titoli professionali necessari
   - l'esplicita quantificazione della differenza economica da corrispondere, sull'intero trattamento stipendiale e accessorio previsto per la categoria superiore, rapportata al periodo per cui le mansioni sono affidate.

4. L'attribuzione di singoli compiti propri di posizioni professionali appartenenti alla categoria superiore non comporta svolgimento di mansioni superiori ai

sensi dell'art. 56 citato e del presente articolo, a meno che questi compiti, integrati con quelli che rimangono assegnati al dipendente, non realizzino i requisiti di autonomia e responsabilità propri della categoria superiore.

5. In caso di affidamento formale di mansioni superiori ovvero nel caso previsto dall'art. 56, comma 5, del D. Lgs. n. 29/1993, al lavoratore è corrisposta la differenza di trattamento economico con la categoria superiore.

6. La disciplina sulle mansioni superiori, dettata dall'art. 56 del D. Lgs. n. 29/1993, come integrata dal presente articolo, entra in vigore dalla data di sottoscrizione definitiva del presente CCNL.

7. Alle mansioni superiori conferite antecedentemente alla data di sottoscrizione definitiva del presente CCNL con atto scritto e formale del soggetto competente secondo l'ordinamento proprio di ciascuna Amministrazione e in corso alla predetta data non si applica la disciplina di cui al comma 6.

8. Le assegnazioni a mansioni superiori di cui al comma precedente cessano comunque di produrre effetti trascorsi dodici mesi dalla data di sottoscrizione definitiva del presente CCNL.

ART. 25 – ORARIO DI LAVORO

1. L’orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è di norma suddiviso dall’Amministrazione in cinque giorni settimanali, con una pianificazione dei rientri che consenta la fruizione dei servizi, da parte degli utenti, nelle ore pomeridiane e che, comunque, assicuri l’ottimale funzionamento delle strutture.

2. L’articolazione dell’orario di servizio è determinata dai dirigenti responsabili e, negli atenei, dai direttori amministrativi, al fine della armonizzazione dello svolgimento dei servizi con le esigenze complessive e generali degli utenti, avuto riguardo anche alla presenza di adeguati servizi sociali. I criteri generali per tale articolazione sono oggetto di informazione e, a richiesta, di concertazione con i soggetti sindacali di cui all’art. 9.

3. Le tipologie dell’orario di lavoro, nel rispetto della programmazione dei servizi e delle attività formulata dall’Amministrazione, sono improntate ai seguenti criteri di flessibilità, che possono anche coesistere:
   a) utilizzazione in maniera programmata di tutti gli istituti che rendano concreta una gestione flessibile dell’organizzazione dell’orario di lavoro e dei servizi, in funzione di un’organica distribuzione dei carichi di lavoro;
   b) ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali e annuali con orari superiori o inferiori alle 36 ore settimanali nel rispetto del monte ore complessivo in relazione al periodo di riferimento;
   c) orario flessibile giornaliero, che consiste nel consentire di anticipare o posticipare l’orario di entrata o di uscita o di avvalersi di entrambe le facoltà, limitando al nucleo centrale dell’orario la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura. In tali ipotesi deve essere garantita la presenza in servizio del personale necessario in determinate fasce orarie al fine di soddisfare in maniera ottimale le esigenze dell’utenza;
   d) turnazione, che consiste nella rotazione ciclica dei dipendenti in prestabilite articolazioni di orario;
   e) priorità nell’impiego flessibile, purchè compatibile con l’organizzazione degli uffici e del lavoro, a favore dei dipendenti in situazione di svantaggio personale, sociale e familiare e dei dipendenti impegnati in attività di volontariato ai sensi della normativa vigente.

4. L’adattamento delle tipologie dell’orario di cui al comma 3 alle esigenze delle amministrazioni è oggetto di contrattazione integrativa.

5. Al personale adibito a regimi d’orario articolati su più turni o coinvolto in sistemi d’orario comportanti significative oscillazioni degli orari individuali finalizzati all’ampliamento dei servizi all’utenza e/o comprendenti particolari gravosità, è applicata, a decorrere dalla data di entrata in vigore del contratto integrativo, una riduzione d’orario a 35 ore settimanali. La riduzione potrà

realizzarsi alla condizione che, nel quadro degli obiettivi di efficienza ed efficacia dei servizi, il relativo costo sia fronteggiato con proporzionali riduzioni di lavoro straordinario oppure con stabili modifiche degli assetti organizzativi che portano all'autofinanziamento.

6. L'orario di lavoro massimo giornaliero, salva diversa disciplina riferita a particolari tipologie di prestazione professionale, è di 9 ore.

7. La pausa dell'orario di lavoro giornaliero non può essere inferiore a 30 minuti.

ART. 26 - LAVORO NOTTURNO

1. La materia di cui al presente articolo sarà ridefinita in apposita sequenza contrattuale da attivare entro tre mesi dalla sottoscrizione definitiva del presente CCNL con i soggetti sindacali firmatari.

ART. 27 - CONTO ORE INDIVIDUALE

1. Qualora il dipendente ne faccia richiesta, le ore di lavoro straordinario - che dovranno essere debitamente autorizzate e prestate dal lavoratore - possono essere accantonate in un conto ore individuale per essere fruite a gruppi di ore equivalenti alla durata della giornata lavorativa sotto forma di riposi compensativi pari alle corrispondenti giornate lavorative, tenuto conto delle esigenze organizzative.

2. Al 31 dicembre di ciascun anno i riposi compensativi non fruiti vengono conteggiati e devono essere fruiti entro il trimestre successivo.

3. Ove sussistano improrogabili esigenze organizzative che non consentano la fruizione di detti riposi entro il periodo suddetto, le ore di lavoro straordinario saranno retribuite.

ART. 28 - FERIE, FESTIVITÀ DEL SANTO PATRONO E RECUPERO FESTIVITÀ SOPPRESSE

1. Il dipendente ha diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito. Durante tale periodo al dipendente spetta la normale retribuzione, esclusi i compensi previsti per prestazioni di lavoro straordinario e quelli collegati ad effettive prestazioni di servizio.

2. La durata delle ferie è di 32 giorni lavorativi comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera a), della legge 23 dicembre 1977, n. 937.

3. I dipendenti assunti dopo la stipulazione del presente contratto hanno diritto a 30 giorni lavorativi di ferie comprensivi delle due giornate previste dal comma 2.

4. Dopo 3 anni di servizio, ai dipendenti di cui al comma 3 spettano i giorni di ferie previsti nel comma 2.

5. In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su cinque giorni, il sabato è considerato non lavorativo ed i giorni di ferie spettanti ai sensi dei commi 2 e 3 sono ridotti, rispettivamente, a 28 e 26, comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera a), della legge 23 dicembre 1977, n. 937.

6. A tutti i dipendenti sono altresì attribuite 4 giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previste dalla menzionata legge n. 937/77. È altresì considerata giorno festivo la ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dipendente presta servizio, purchè ricadente in giorno lavorativo.

7. Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.

8. Il dipendente che ha usufruito dei permessi retribuiti di cui all'articolo 30 conserva il diritto alle ferie.

9. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e la mancata fruizione non dà luogo alla corresponsione di compensi sostitutivi, salvo quanto previsto nel comma 15. Esse vanno fruite nel corso di ciascun anno solare, secondo le richieste del dipendente, tenuto conto delle esigenze di servizio.

10. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può frazionare le ferie in più periodi nel corso dell'anno. La fruizione delle ferie dovrà avvenire nel rispetto dei turni di ferie prestabiliti, assicurando comunque al dipendente che ne abbia fatto richiesta il godimento di almeno 2 settimane continuative di ferie nel periodo 1 giugno – 30 settembre. Qualora, durante tale periodo, sia programmata la chiusura, per più di una settimana consecutiva, della struttura in cui presta servizio, il dipendente che non voglia usufruire delle ferie, può chiedere, ove possibile, di prestare servizio presso altra struttura, previo assenso del responsabile, ferme restando le mansioni della categoria ed area professionale di appartenenza.

11. Le ferie autorizzate o in corso di fruizione possono essere sospese o interrotte per indifferibili motivi di servizio. In tal caso il dipendente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di ritorno nella località dalla quale è stato richiamato, nonché all'indennità di missione per la durata del medesimo viaggio. Il dipendente ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate o sostenute per il periodo di ferie non goduto.

12. In caso di comprovata impossibilità di usufruire delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruite entro il primo semestre dell'anno successivo.

13. Le ferie sono sospese da malattie debitamente documentate che si protraggano per più di 3 giorni o diano luogo a ricovero ospedaliero. L'Amministrazione deve essere posta in grado, attraverso una tempestiva comunicazione, di compiere gli accertamenti dovuti.

14. Le assenze per malattia non riducono il periodo di ferie spettanti, anche se si protraggano per l'intero anno solare. In tal caso la fruizione delle ferie è previamente autorizzata dal dirigente responsabile, in relazione alle esigenze di servizio, anche in deroga ai termini di cui al comma 12.

15. Fermo restando il disposto del comma 9, all'atto della cessazione dal rapporto di lavoro, qualora le ferie spettanti a tale data non siano state fruite per esigenze di servizio, si procede al pagamento sostitutivo delle stesse sulla base del trattamento economico di cui al comma 1.

ART. 29 – RIPOSO SETTIMANALE

1. Il riposo settimanale coincide di norma con la giornata domenicale. Il numero dei riposi settimanali spettante a ciascun dipendente è fissato in un numero pari a quello delle domeniche presenti nell'anno, indipendentemente dalla forma di articolazione dell'orario di lavoro.

2. Ove non possa essere fruito nella giornata domenicale, il riposo settimanale deve essere fruito entro la settimana successiva.

3. Il riposo settimanale non è rinunciabile e non può essere monetizzato.

4. Restano ferme le particolari disposizioni contenute nelle intese con le confessioni religiose diverse dalla cattolica.

ART. 30 - PERMESSI RETRIBUITI

1. A domanda del dipendente e sulla base di apposita documentazione, sono concessi permessi retribuiti per i seguenti casi:
   - partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: giorni otto all'anno;
   - lutti per decesso del coniuge o di un parente entro il secondo grado o di affini di primo grado o del convivente, purchè la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica, giorni tre per evento;
   - documentata grave infermità, ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge n. 53/2000, del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purchè la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica, fatto salvo quanto previsto in alternativa dallo stesso comma 1, ultimo periodo: giorni tre all'anno.

2. A domanda del dipendente possono inoltre essere concessi, nell'anno, 3 giorni di permesso complessivi per nascita dei figli o per gravi motivi personali o familiari debitamente documentati anche mediante autocertificazione.

3. Il dipendente ha altresì diritto ad un permesso di 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio.

4. I permessi dei commi 1, 2 e 3 possono essere fruiti cumulativamente nell'anno solare, non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.

5. Durante i predetti periodi al dipendente spetta l'intera retribuzione esclusi i compensi per il lavoro straordinario e quelli legati all'effettiva prestazione.

6. Trovano applicazione le modifiche alla legge n. 104/1992 introdotte dalla legge n. 53/2000 in materia di assistenza a portatori di handicap.
   I permessi di cui all'articolo 33, comma 3, della stessa legge n. 104/1992, come modificato e integrato dagli articoli 19 e 20 della legge n. 53/2000, non sono computati ai fini del raggiungimento dei limiti fissati dall'articolo 30, non riducono le ferie e sono utili ai fini della determinazione della tredicesima mensilità.

7. Il dipendente ha, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni.

8. Nell'ambito delle disposizioni previste dalla legge 11 agosto 1991, n. 266 nonché dal regolamento approvato con D.P.R. 21 settembre 1994, n. 613 per le attività di protezione civile, le amministrazioni favoriscono la partecipazione del personale alle attività delle Associazioni di volontariato mediante idonea articolazione degli orari di lavoro.

ART. 31 – CONGEDI PARENTALI

1. Sono operative, in quanto immediatamente applicabili, le disposizioni contenute nella legge n. 53/2000 in materia di congedi dei genitori ed a sostegno della maternità e paternità. Entro un anno dalla sottoscrizione definitiva del presente CCNL, le parti firmatarie procederanno ad eventuali modifiche e/o integrazioni della disciplina di cui al presente articolo, in conseguenza dell'entrata in vigore del T.U. di cui all'articolo 15 della legge n. 53/2000. Fino alla definizione dell'accordo di cui al presente comma sono fatte salve le disposizioni più favorevoli di cui all'art. 23, comma 8, del CCNL 21.5.1996, ferma restando l'alternatività per la lavoratrice madre o per il lavoratore padre.

2. Alle lavoratrici madri in astensione obbligatoria dal lavoro ai sensi dell' articolo 4 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204 e della legge n. 53/2000, spetta l'intera retribuzione fissa mensile nonchè le quote di trattamento economico accessorio fisse e ricorrenti.

3. L'astensione facoltativa dal lavoro previsto per le lavoratrici madri e per i lavoratori padri è disciplinato dalla legge 30 dicembre 1971, n. 1204 e dalla legge 9 dicembre 1977, n. 903, come modificate e integrate dalla legge n. 53/2000.
   Le eventuali festività cadenti nel periodo di assenza sono computate ai fini del raggiungimento del limite massimo previsto.

4. Al rientro al lavoro del lavoratore a seguito della fruizione dei congedi parentali, si applica quanto previsto dall'articolo 17 della legge n. 53/2000.

ART. 32– CONGEDI PER MOTIVI DI FAMIGLIA E DI STUDIO

1. Il dipendente può chiedere, per documentati e gravi motivi familiari o per documentati motivi di studio, un periodo di congedo continuativo o frazionato, non superiore a due anni, in conformità a quanto disposto dall'articolo 4, commi 2 e 4, della legge n. 53/2000.

2. I periodi di congedo di cui al comma 1 non si cumulano con le assenze per malattia previste dagli articoli 34 e 36.

3. Trovano applicazione l' articolo 4, comma 3, nonché gli articoli 5 e 6 della legge n. 53/2000; in apposita sequenza contrattuale, da attivare con i soggetti sindacali firmatari entro sei mesi dalla sottoscrizione definitiva del presente CCNL, in relazione anche a quanto ivi previsto dall'articolo 45, saranno definite le modalità applicative, anche per quanto concerne le percentuali massime dei lavoratori che possono avvalersi di tali congedi.

4. Continua ad applicarsi l'articolo 9 del D.P.R. 3 agosto 1990, n. 319.

ART. 33 – PERMESSI BREVI

1. Può essere concesso al dipendente che ne faccia richiesta il permesso di assentarsi per brevi periodi durante l'orario di lavoro. I permessi concessi a tale titolo non possono essere in nessun caso di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero, e non possono comunque superare le 36 ore nel corso dell'anno. Tale limite è incrementato di ulteriori 18 ore annue nel caso di permessi richiesti per documentate esigenze di salute.

2. La richiesta dei permessi deve essere formulata in tempo utile per consentire l'adozione delle misure organizzative necessarie.

3. Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate non oltre il mese successivo, secondo le disposizioni del dirigente o del funzionario responsabile. Nel caso in cui il recupero non venga effettuato, la retribuzione viene proporzionalmente decurtata.

ART. 34 – ASSENZE PER MALATTIA

1. Il dipendente non in prova, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano alle assenze dovute all'ultimo episodio morboso le assenze per malattia verificatesi nel triennio precedente.

2. Superato il periodo previsto dal comma 1, al lavoratore che ne faccia richiesta può essere concesso, per casi particolarmente gravi, di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi, senza diritto ad alcun trattamento retributivo.

3. Su richiesta del dipendente, prima di concedere l'ulteriore periodo di assenza di cui al comma 2, l'Amministrazione procede all'accertamento delle condizioni di salute del dipendente stesso, secondo le modalità previste dalle vigenti disposizioni, al fine di verificare la sussistenza dell'inidoneità a svolgere proficuo lavoro.

4. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 e 2, oppure nel caso in cui, a seguito dell'accertamento disposto a richiesta del dipendente, questi sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'Amministrazione ha facoltà di procedere alla risoluzione del rapporto corrispondendo al dipendente l'indennità sostitutiva del preavviso.

5. Qualora si accerti invece che il dipendente può essere impiegato in mansioni di altra area della stessa categoria o in mansioni di categoria immediatamente inferiore, l'Amministrazione provvede alla mobilità, a richiesta del dipendente. Nel caso in cui il mantenimento in servizio abbia luogo per mansioni di una categoria immediatamente inferiore, al dipendente spetta la retribuzione attinente a detta categoria, integrata da un assegno ad personam pari alla differenza di retribuzione, non riassorbibile dai futuri miglioramenti.

6. I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal comma 2 del presente articolo, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

7. Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da TBC.

8. Il trattamento economico spettante al dipendente assente per malattia è il seguente:
   a) intera retribuzione fissa mensile, comprese le indennità pensionabili, con esclusione di ogni altro compenso accessorio legato alla effettiva prestazione, comunque denominato, per i primi 9 mesi di assenza, secondo i criteri definiti in sede di contrattazione collettiva. Nell'ambito di tale periodo, per le malattie

superiori a quindici giorni lavorativi, per i periodi di ricovero ospedaliero e per quello successivo di convalescenza post-ricovero, al dipendente compete anche il trattamento economico accessorio spettante, fatta eccezione per i compensi per lavoro straordinario e per quelli collegati all'effettivo svolgimento della prestazione;

b) 90 % della retribuzione di cui alla lettera a) per i successivi 3 mesi di assenza;

c) 50 % della retribuzione di cui alla lettera a) per gli ulteriori 6 mesi dei periodo di conservazione del posto previsto nel comma 1.

9. L'assenza per malattia ovvero la sua eventuale prosecuzione deve essere comunicata ala struttura di appartenenza tempestivamente e comunque all'inizio del turno di lavoro del giorno in cui si verifica, salvo comprovato impedimento. Il dipendente, salvo comprovato impedimento, è tenuto a recapitare o spedire a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento il certificato medico attestante lo stato di infermità comportante l'incapacità lavorativa e con l'indicazione della sola prognosi, entro i cinque giorni successivi all'inizio della malattia o alla eventuale prosecuzione della stessa. Qualora tale termine scada in giorno festivo esso è prorogato al primo giorno lavorativo successivo.

10. L'Amministrazione dispone il controllo della malattia secondo le modalità stabilite dalle disposizioni vigenti, in particolare dall'art. 10 del D.P.R. n. 567/1987.

11. Il dipendente che durante l'assenza per malattia dimori in luogo diverso da quello abituale comunicato all'Amministrazione, deve darne tempestiva comunicazione, indicando il relativo indirizzo.

12. Il dipendente assente per malattia, ancorchè formalmente autorizzato ad uscire dall'abitazione dal medico curante, è tenuto a rendersi reperibile all'indirizzo comunicato all'amministrazione, fin dal primo giorno e per tutto il periodo dalla malattia, ivi compresi i giorni domenicali e festivi, per consentire il controllo medico dell'incapacità lavorativa, dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19. Sono fatte salve le eventuali documentate necessità di assentarsi dal domicilio per visite mediche, prestazioni e terapie sanitarie e accertamenti specialistici regolarmente prescritti, o per altri giustificati motivi, di cui il dipendente è tenuto a dare preventiva informazione all'Amministrazione, eccezion fatta per i casi di obiettivo e giustificato impedimento.

13. Nel caso in cui l'infermità derivante da infortunio non sul lavoro sia ascrivibile a responsabilità di terzi, il dipendente è tenuto a darne comunicazione all'Amministrazione, al fine di consentirle un'eventuale azione di risarcimento nei riguardi del terzo responsabile per il rimborso delle

retribuzioni da essa corrisposte durante il periodo di assenza ai sensi del comma 8, lettere a), b) e c), compresi gli oneri riflessi inerenti.

14. In caso di gravi patologie che richiedano terapie temporaneamente e/o parzialmente invalidanti sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia, di cui al comma 1 del presente articolo, oltre ai giorni di ricovero ospedaliero o di day – hospital anche quelli di assenza dovuti alle terapie. Per i giorni anzidetti di assenza spetta l'intera retribuzione, ivi compresa quella accessoria, secondo i criteri definiti in sede di contrattazione integrativa. La certificazione relativa sia alla gravità della patologia che al carattere invalidante della necessaria terapia è rilasciata dalla competente struttura sanitaria pubblica.

ART. 35 – ALTRE ASSENZE

1. Ai dipendenti sono concessi, in aggiunta a quanto previsto dal presente CCNL, periodi di assenza dal servizio nei casi, secondo le modalità e nei limiti stabiliti dalle specifiche disposizioni normative che li disciplinano.

ART. 36 - INFORTUNI SUL LAVORO E MALATTIE DOVUTE A CAUSA DI SERVIZIO

1. In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto fino a completa guarigione clinica e, comunque, non oltre i periodi di conservazione del posto ai sensi dell'art. 34, commi 1 e 2. In tali periodi al dipendente spetta l'intera retribuzione di cui all'art. 34, comma 8, lett. a).

2. Nel caso in cui l'assenza sia dovuta a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, al lavoratore spetta l'intera retribuzione di cui all'art. 34, comma 8, lett. a), per tutti i periodi di conservazione del posto, ai sensi del comma 1.

3. Restano ferme le vigenti disposizioni per quanto concerne il procedimento previsto per il riconoscimento della dipendenza da causa di servizio delle infermità per la corresponsione dell'equo indennizzo e per la risoluzione dei rapporto di lavoro in caso di inabilità permanente.

4. Trova applicazione l'art. 34, comma 14, in materia di assenze dovute a terapie invalidanti.

5. Nell'ipotesi in cui l'assenza si protragga oltre i periodi di conservazione del posto, previsti nei precedenti commi 1 e 2, l'Amministrazione può valutare l'opportunità, in base alle proprie esigenze organizzative, di non considerare automaticamente risolto il rapporto di lavoro dei dipendente, fermo restando che tale ulteriore periodo non è valutabile ai fini giuridici ed economici.

CAPO IV – ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

ART. 37 - CAUSE DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

1. La cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, superato il periodo di prova, oltre che nei casi di risoluzione già disciplinati dagli artt. 34, 36 e 42 del presente CCNL, ha luogo:
   a) per compimento del limite di età previsto dalle norme applicabili nell'Amministrazione in materia di previdenza e quiescenza;
   b) per dimissioni volontarie del dipendente;
   c) per decesso del dipendente.

ART. 38 - OBBLIGHI DELLE PARTI

1. In caso di dimissioni volontarie il dipendente deve darne comunicazione per iscritto all'Amministrazione.

2. Nel caso di risoluzione ad iniziativa dell'Amministrazione, quest'ultima è tenuta a specificarne contestualmente la motivazione.

3. Nell'ipotesi di cui alla lettera a) dell' art. 37, comma 1, la risoluzione del rapporto di lavoro avviene automaticamente al verificarsi della condizione prevista, senza obbligo per l'Amministrazione di dare il preavviso o di erogare la corrispondente indennità sostitutiva ed opera dal primo giorno del mese successivo a quello del compimento dell'età prevista salvo diversa volontà del dipendente. Nell'ipotesi di cui all'art. 37, comma 1, lettera c), l'Amministrazione corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso secondo quanto stabilito dall'articolo 2122 c.c.

ART. 39 - RECESSO CON PREAVVISO

1. Salvo il caso di risoluzione automatica del rapporto di lavoro e quello di licenziamento senza preavviso, in tutti gli altri casi in cui il presente contratto prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, i relativi termini sono fissati come segue:

anni di servizio	mesi di preavviso
- fino a 5	2
- oltre 5 e fino a 10	3
- oltre 10	4

2. In caso di dimissioni i termini di preavviso sono ridotti della metà.

3. I termini di preavviso decorrono dal primo giorno o dal giorno 16 di ciascun mese.

4. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso. L'Amministrazione ha il diritto di trattenere su quanto da essa dovuto al dipendente un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

5. E' in facoltà della parte che riceve la disdetta di risolvere il rapporto di lavoro, sia all'inizio sia durante il preavviso con il consenso dell'altra parte.

CAPO V – NORME DISCIPLINARI

ART. 40 - DOVERI DEL DIPENDENTE

1. Il dipendente conforma la sua condotta al dovere di contribuire alla gestione della cosa pubblica con impegno e responsabilità e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa, anteponendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui.
2. Il comportamento del dipendente deve essere improntato al perseguimento dell'efficienza e dell'efficacia nel raggiungimento dei fini istituzionali delle amministrazioni, nell'interesse degli utenti.
3. In tale specifico contesto, tenuto conto dell'esigenza di garantire la migliore qualità del servizio, il dipendente deve in particolare:
   a) collaborare con diligenza, osservando le disposizioni dei presente contratto, le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dalle amministrazioni anche in relazione alle norme vigenti in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;
   b) rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalle norme dei singoli ordinamenti ai sensi dell'art. 24 della legge 7 agosto 1990, n. 241;
   c) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;
   d) nei rapporti con il cittadino, fornire tutte le informazioni cui abbia titolo, nel rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza e di accesso all'attività amministrativa previste dalla legge 7 agosto 1990, n. 241, dai regolamenti attuativi della stessa vigenti nell'Amministrazione nonché attuare le disposizioni dell'Amministrazione in ordine alla legge 4 gennaio 1968 n. 15 in tema di autocertificazione;
   e) rispettare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze;
   f) durante l'orario di lavoro mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti condotta informata a principi di correttezza, ed astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona;
   g) non svolgere, durante l'orario di lavoro, attività estranee al servizio; rispettare i principi di incompatibilità previsti dalla legge e dai regolamenti, e nei periodi di assenza per malattia o infortunio non svolgere attività che possano ritardare il recupero psico - fisico;
   h) attenersi alle disposizioni che gli vengono impartite inerenti all'espletamento delle proprie funzioni e mansioni. Se il dipendente ritenga le disposizioni palesemente illegittime, è tenuto a farne immediata e motivata contestazione a chi le ha impartite; se le disposizioni sono rinnovate per iscritto, il dipendente ha il dovere di darvi esecuzione, salvo che le disposizioni stesse siano espressamente vietate dalla legge penale o costituiscano illecito amministrativo;

i) vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale sottordinato ove tale compito rientri nelle responsabilità attribuite;
l) avere cura dei beni strumentali a lui affidati;
m) non utilizzare beni e strumenti preordinati all'espletamento del servizio per finalità diverse da quelle istituzionali;
n) non accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa;
o) osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali delle amministrazioni da parte del personale e non introdurre, salvo che non siano debitamente autorizzate, persone estranee all'amministrazione stessa in locali non aperti al pubblico;
p) comunicare alle amministrazioni la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;
q) in caso di malattia, dare tempestivo avviso all'ufficio di appartenenza, salvo comprovato impedimento;
r) astenersi dal partecipare all'adozione di provvedimenti amministrativi che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi propri;
s) comunicare alle amministrazioni, nelle situazioni, nei modi e nei termini previsti dalla normativa vigente, l'assunzione di incarichi extra-istituzionali.

ART. 41 - SANZIONI E PROCEDURE DISCIPLINARI

1. Le violazioni, da parte dei lavoratori, dei doveri disciplinati nell'art. 40 del presente CCNL danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, previo procedimento disciplinare, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari:
   a) rimprovero verbale;
   b) rimprovero scritto (censura);
   c) multa con importo non superiore a quattro ore di retribuzione;
   d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni;
   e) licenziamento con preavviso;
   f) licenziamento senza preavviso.

2. Le amministrazioni, salvo il caso del rimprovero verbale, non possono adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti dei dipendente, senza previa contestazione scritta dell'addebito - da effettuarsi tempestivamente, e, comunque, non oltre i 20 giorni da quando l'ufficio competente, individuato dalle amministrazioni in conformità ai propri ordinamenti, è venuto a conoscenza del fatto e senza aver sentito il dipendente a sua difesa con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

3. La convocazione scritta per la difesa non può avvenire prima che siano trascorsi cinque giorni lavorativi dalla formale contestazione del fatto che vi ha dato causa. Trascorsi inutilmente 15 giorni dalla convocazione per la difesa del dipendente, la sanzione viene applicata nei successivi 15 giorni.

4. Nel caso in cui, ai sensi dell'articolo 59, comma 4, del D.Lgs. n. 29 del 1993, la sanzione da comminare non sia di sua competenza, il responsabile della struttura in cui il dipendente lavora, ai fini del comma 2, segnala entro venti giorni da quando ne ha avuto conoscenza all'ufficio competente, ai sensi del comma 4 dell' art. 59 citato, i fatti da contestare al dipendente per l'istruzione del procedimento.

5. Al dipendente o su sua espressa delega al suo difensore, è consentito l'accesso a tutti gli atti istruttori riguardanti il procedimento a suo carico.

6. Il procedimento disciplinare deve concludersi entro 120 giorni dalla data della contestazione dell'addebito. Qualora non sia stato portato a termine entro tale data, il procedimento si estingue.

7. L'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, sulla base degli accertamenti effettuati e delle giustificazioni addotte dal dipendente, irroga la sanzione applicabile tra quelle indicate al comma 1; quando il medesimo

ufficio ritenga che non vi sia luogo a procedere disciplinarmente dispone la chiusura del procedimento, dandone comunicazione all'interessato.

8. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

9. I provvedimenti di cui al comma 1 non sollevano il lavoratore dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso.

10. .Per quanto non previsto dalla presente disposizione si rinvia all'art 59 del D. Lgs. n. 29/1993.

ART. 42 - CODICE DISCIPLINARE

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza ed in conformità di quanto previsto dall'art. 59 del D. Lgs n. 29 del 1993, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:
   a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
   b) rilevanza degli obblighi violati;
   c) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
   d) rilevanza del danno o grado di pericolo arrecato all'Amministrazione, agli utenti o a terzi e del disservizio determinatosi;
   e) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore nei confronti dell'Amministrazione, degli altri dipendenti e degli utenti, nonché ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge;
   f) concorso nell'infrazione di più lavoratori in accordo tra di loro.

2. La recidiva nelle infrazioni previste ai commi 4 e 5, già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle previste nell'ambito dei medesimi commi.

3. Al dipendente responsabile di più infrazioni compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.

4. La sanzione disciplinare del rimprovero verbale viene comminata, nel rispetto della dignità personale del dipendente, per le infrazioni di cui al presente comma, quando esse siano di lieve entità. La sanzione disciplinare, dal rimprovero scritto al massimo della multa di importo pari a quattro ore di retribuzione, si applica, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri di cui ai commi 1 e 2, per le seguenti infrazioni:
   a) inosservanza delle disposizioni di servizio, dell'orario di lavoro e delle norme da osservare in caso di malattia;
   b) condotta non conforme a principi di correttezza verso l'Amministrazione, gli altri dipendenti, gli utenti o i terzi;
   c) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati o nella cura dei locali o altri beni strumentali a lui affidati in ragione del servizio e alla cui custodia e vigilanza egli sia tenuto in relazione alle sue responsabilità;
   d) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro, quando non ne sia derivato un pregiudizio per il servizio o per gli interessi dell'Amministrazione o di terzi,

e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'Amministrazione, nei limiti previsti dall'articolo 6 della legge 20 maggio 1970, n.300; le modalità relative sono concordate con i soggetti di cui all'art. 9;
f) insufficiente rendimento nell'assolvimento dei compiti assegnati, tenuto conto dei carichi di lavoro, e previa diffida;
g) altre violazioni dei doveri di comportamento non ricompresi specificamente nelle lettere precedenti da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo per l'Amministrazione, per gli utenti o per terzi;
h) svolgimento, durante le assenze per malattia o infortunio, di attività che ritardino il recupero psico-fisico.
L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio dell' Amministrazione e destinato ad attività sociali a favore dei dipendenti.

5. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di 10 giorni si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:
a) recidiva nelle mancanze previste dal comma 4, che abbiano comportato l'applicazione dei massimo della multa;
b) particolare gravità delle mancanze previste al comma 4;
c) assenza ingiustificata dal servizio fino a 10 giorni o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati all' Amministrazione, agli utenti o ai terzi;
d) ingiustificato ritardo, fino a dieci giorni, nel raggiungere la sede assegnata dall'Amministrazione;
e) testimonianza falsa o reticente;
f) comportamento minacciosi, gravemente ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti, degli utenti o di terzi;
g) alterchi con ricorso a vie di fatto negli ambienti di lavoro, nei riguardi di altri dipendenti, di utenti o di terzi;
h) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'Amministrazione, fatte salve le manifestazioni di libertà di pensiero ai sensi dell'art. 1 della legge 20 maggio 1970, n.300;
i) atti e comportamenti lesivi della dignità della persona, ivi comprese le molestie sessuali, le violenze morali e le vessazioni di cui vengano fatti oggetto utenti o colleghi;
l) violazione di doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia comunque derivato grave danno all'Amministrazione, agli utenti o a terzi;

6. La sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso si applica per violazioni di gravità tale da compromettere gravemente il rapporto di fiducia con l'Amministrazione e da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro. Tra queste sono da ricomprendersi in ogni caso le seguenti:

a) recidiva plurima, per almeno tre volte nell'anno, nelle mancanze previste dal comma 5, anche se di diversa natura, ovvero recidiva, nel biennio, in una mancanza, tra quelle previste nel medesimo comma, che abbia comportato l'applicazione della sanzione di dieci giorni di sospensione dal servizio e dalla retribuzione, fatto salvo quanto previsto al comma 7, lett. a);
b) occultamento, da parte del responsabile della custodia, del controllo o della vigilanza, di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'Amministrazione o ad essa affidati;
c) rifiuto espresso e non giustificato del trasferimento disposto per motivate esigenze di servizio ad altra sede della stessa Amministrazione;
d) assenza ingiustificata ed arbitraria dal servizio per oltre dieci giorni lavorativi consecutivi;
e) persistente insufficiente rendimento ovvero atti o comportamenti che dimostrino grave inefficienza del dipendente nell' adempimento degli obblighi di servizio, rispetto ai carichi di lavoro;
f) responsabilità penale, risultante da condanna passata in giudicato, per delitti commessi fuori del servizio e pur non attinenti in via diretta al rapporto di lavoro, ma che per la loro specifica gravità non siano compatibili con la prosecuzione del rapporto.

7. La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica per infrazioni dei doveri di comportamento, anche nei confronti di terzi, di gravità tale da compromettere irreparabilmente il rapporto di fiducia con l'Amministrazione e da non consentire la prosecuzione, neanche provvisoria, del rapporto di lavoro. In particolare la sanzione si applica nelle seguenti fattispecie:
a) recidiva nella responsabilità di alterchi negli ambienti di lavoro con ricorso a vie di fatto nei confronti di altri dipendenti ovvero di terzi, anche per motivi non attinenti al servizio;
b) accertamento che l'impiego è stato conseguito mediante la produzione di documenti falsi e, comunque, con mezzi fraudolenti;
c) condanna passata in giudicato:
1) per i delitti di cui all'art. 15, comma 1, lettere a), b), c), d), e) ed f) della legge 19 marzo 1990, n. 55, modificata ed integrata dall'art. 1, comma 1 della legge 18 gennaio 1992, n. 16;
2) per gravi delitti commessi in servizio;
d) condanna passata in giudicato quando dalla stessa consegua l'interdizione perpetua dai pubblici uffici.

8. Il procedimento disciplinare, ai sensi dell'art. 41, comma 2, deve essere avviato anche nel caso in cui sia connesso con procedimento penale e rimane sospeso fino alla sentenza definitiva. La sospensione è disposta anche ove la connessione emerga nel corso del procedimento disciplinare. Qualora

l'Amministrazione venga a conoscenza di fatti che possano dar luogo ad una sanzione disciplinare solo a seguito della sentenza definitiva di condanna, il procedimento disciplinare è avviato nei termini previsti dall' art. 41, comma 2, dalla data di conoscenza della sentenza.

9. Il procedimento disciplinare sospeso ai sensi dei comma 8 è riattivato entro 180 giorni da quando l'Amministrazione ha avuto notizia della sentenza definitiva.

10. Al codice disciplinare di cui al presente articolo deve essere data pubblicità mediante affissione in luogo idoneo accessibile e visibile a tutti i dipendenti entro quindici giorni dalla data di stipulazione del presente CCNL. Tale forma di pubblicità è tassativa e non può essere sostituita da altre. Il codice disciplinare si attua dal quindicesimo giorno successivo a quello dell'affissione.

ART 43 - SOSPENSIONE CAUTELARE IN CORSO DI PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

1. L'Amministrazione, laddove riscontri la necessità di espletare accertamenti su fatti addebitati al dipendente a titolo di infrazione disciplinare punibili con la sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione, può disporre, nel corso del procedimento disciplinare, l'allontanamento dal lavoro del dipendente per un periodo di tempo non superiore a trenta giorni, con conservazione della retribuzione.

2. Quando il procedimento disciplinare si conclude con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo dell'allontanamento cautelativo deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione limitata agli effettivi giorni di sospensione irrogati.

3. Il periodo trascorso in allontanamento cautelativo, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio.

ART. 44 - SOSPENSIONE CAUTELARE IN CASO DI PROCEDIMENTO PENALE

1. Il dipendente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso d'ufficio dal servizio con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o comunque dello stato restrittivo della libertà.

2. Il dipendente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale, qualora egli sia stato rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque tali da comportare, se accertati, l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento ai sensi dell'art. 42, commi 6 e 7.

3. L'Amministrazione, cessato lo stato di restrizione della libertà personale di cui al comma 1, può prolungare il periodo di sospensione del dipendente fino alla sentenza definitiva, alle medesime condizioni di cui al comma 2.

4. Resta fermo l'obbligo di sospensione, nei casi previsti dall' art. 15, comma 1, della legge 19 marzo 1990, n. 55 , come sostituito dall'articolo 1, comma 1, della legge 18 gennaio 1992, n. 16.

5. Nei casi previsti dai commi precedenti si applica quanto previsto in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale dall'art. 42, commi 8 e 9.

6. Al dipendente sospeso dal servizio ai sensi dei presente articolo sono corrisposti una indennità pari al 50 per cento della retribuzione fissa mensile e l'assegno per il nucleo familiare, ove spettante, con esclusione di ogni compenso accessorio, comunque denominato, anche se pensionabile.

7. In caso di sentenza definitiva di assoluzione o proscioglimento con formula piena, quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di assegno alimentare viene conguagliato con quanto sarebbe stato dovuto al lavoratore, se fosse rimasto in servizio.

8. Quando vi sia stata sospensione cautelare dal servizio a causa di procedimento penale, la stessa conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo comunque non superiore a cinque anni. Decorso tale termine la sospensione cautelare è revocata di diritto e il dipendente è riammesso in servizio. Il procedimento disciplinare rimane, comunque, sospeso sino all'esito dei procedimento penale.

CAPO VI – ISTITUTI DI PECULIARE INTERESSE

ART. 45 - FORMAZIONE PROFESSIONALE

1. La formazione professionale continua del personale costituisce uno strumento fondamentale per la crescita del personale e per l'innalzamento del livello qualitativo dei servizi prestati dalle amministrazioni; queste, in coerenza con gli obiettivi e gli impegni anche di carattere finanziario delineati dall'accordo per il lavoro pubblico del marzo 1997, mettono fattivamente a disposizione, anche nel quadro di iniziative nazionali promosse dalla CRUI, le proprie risorse formative allo scopo di promuovere e valorizzare la preparazione e l'aggiornamento del personale.

2. L'aggiornamento e la formazione professionali possono essere obbligatori o facoltativi e riguardano tutto il personale, con contratto sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, ivi compreso quello distaccato o comandato.

3. La formazione del personale di nuova assunzione si svolge mediante corsi teorico - pratici, di intensità e durata rapportate alle mansioni da svolgere, in base a specifici programmi definiti dalle singole amministrazioni.

4. Le iniziative di formazione e aggiornamento del personale in servizio si svolgono sulla base di programmi definiti dalle amministrazioni, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 4, comma 2, lett. e), con i seguenti criteri e modalità operativi:

   - i programmi debbono evidenziare puntualmente gli obiettivi formativi e gli standard quantitativi e qualitativi previsti;
   - le attività formative preordinate ad offrire opportunità di sviluppo professionale e retributivo debbono essere finalizzate all'acquisizione ed all'approfondimento dei contenuti di professionalità oggetto delle prove di selezione e debbono prevedere adeguate forme di verifica finale;
   - in sede di redazione dei programmi si terrà presente, nella misura massima possibile, l'esigenza di assicurare, oltre che la trasparenza circa gli obiettivi e le metodologie della formazione - che possono prevedere anche una loro organizzazione sotto forma di stages - la trasferibilità, in tutto il comparto, delle esperienze formative maturate;
   - la certificazione relativa alle attività formative deve dare compiutamente conto del percorso formativo e degli esiti in termini di qualificazione professionale aggiuntiva raggiunta;
   - la formazione e l'aggiornamento obbligatori sono svolti in orario di lavoro ed hanno per oggetto l'adeguamento delle competenze professionali alle esigenze anche innovative di riorganizzazione e sviluppo qualitativo e quantitativo dei servizi;

- in attuazione del contratto integrativo di cui all'art. 4, comma 2, lett. e) del presente CCNL, il Direttore Amministrativo individua, tenuto conto anche delle domande e delle disponibilità acquisite, il personale destinatario dei programmi di formazione e aggiornamento, fornendo comunque a tutti, a rotazione, l'opportunità di parteciparvi e, in ogni caso, in modo da assicurare, in particolare, tempestive opportunità formative a coloro che maturino i requisiti di anzianità per partecipare alle procedure selettive preordinate alle progressioni economiche e di categoria;
- verrà data informazione successiva ai soggetti sindacali di cui all'art. 9 delle attività formative svolte, dei partecipanti e degli esiti della stessa attività formativa anche rispetto ai risultati attesi.

5. La frequenza ai corsi obbligatori e facoltativi, organizzati direttamente dalle amministrazioni, anche in consorzio o sotto la loro vigilanza, nel rispetto dei criteri e delle modalità indicate nel precedente comma, purchè prevedano modalità di verifica finale, dà luogo a crediti formativi, validi in tutto il comparto, valutabili ai fini dei passaggi dei dipendenti all'interno delle categorie da una posizione economica all'altra e della progressione verticale.

6. Al fine di definire modalità attuative dei criteri di cui al comma 4, è costituito un gruppo tecnico di lavoro composto da rappresentanti delle OO.SS. firmatarie e dell'A.RA.N. Il gruppo terrà conto delle linee programmatiche espresse dalla CRUI in materia.

7. Il personale può concorrere nell'attività di formazione e aggiornamento professionale dei dipendenti.

8. L'individuazione del predetto personale che collabora all'attività di formazione e aggiornamento avviene secondo le modalità previste dagli ordinamenti delle amministrazioni, privilegiando la competenza specifica nelle materie di insegnamento.

9. L'attività di aggiornamento e formazione di cui al comma 7, se svolta fuori orario di lavoro, è remunerata in via forfettaria sulle risorse disponibili, con un compenso orario di £. 50.000 lorde. Se l'attività in questione è svolta durante l'orario di lavoro, il compenso di cui sopra spetta nella misura del 20%. La misura dei compensi può essere modificata dalle amministrazioni in relazione a specifiche connotazioni di complessità dei corsi, fino ad un massimo di £ 120.000 orarie lorde.

ART. 46 - TRASFERIMENTI

1. Al fine di favorire l'attuazione dei trasferimenti del personale del comparto, ciascuna Amministrazione comunica entro il 31 gennaio di ciascun anno alle altre amministrazioni del comparto stesso l'elenco dei posti che intendono coprire nel corso dell'anno, elenco che le amministrazioni riceventi portano a conoscenza del personale con idonei mezzi di pubblicità.

2. Il dipendente che ha ottenuto l'assenso al trasferimento dall'Amministrazione di destinazione deve chiedere il nulla osta dell'Amministrazione di appartenenza. Decorsi 30 giorni dalla richiesta, l'assenso si intende rilasciato. L'eventuale diniego deve essere adeguatamente motivato.

3. Il rapporto di lavoro prosegue senza interruzioni con l'Amministrazione di destinazione e al dipendente è garantita la posizione retributiva maturata nell'Amministrazione di provenienza e la continuità della posizione pensionistica e previdenziale.

ART. 47 – SEMPLIFICAZIONE AMMINISTRATIVA E TUTELA DELLA PRIVACY

1. Le amministrazioni sono tenute a compiere gli atti formali necessari per eliminare fiscalità burocratiche che possano aggravare l'adempimento degli obblighi dei dipendenti, nonché per dare completa attuazione alle vigenti disposizioni in materia di semplificazione amministrativa e autocertificazione.

2. Le amministrazioni sono tenute, altresì, alla tutela della privacy del dipendente, secondo le disposizioni vigenti, in particolare per quanto concerne le certificazioni mediche.

ART. 48 – PATROCINIO LEGALE DEL DIPENDENTE PER FATTI COMMESSI NELL'ESPLETAMENTO DEI COMPITI DI UFFICIO

1. L'Amministrazione, nella tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale nei confronti del dipendente, per fatti e/o atti direttamente connessi all'espletamento del servizio e all'adempimento dei compiti d'ufficio assumerà a proprio carico, a condizione che non sussista conflitto d'interesse, ogni onere di difesa fin dall'apertura del procedimento e per tutti i gradi del giudizio.

2. Il dipendente, eventualmente condannato con sentenza passata in giudicato per i fatti a lui imputati per averli commessi con dolo o colpa grave, dovrà rimborsare all'Amministrazione tutti gli oneri sostenuti per la sua difesa.

ART. 49 - MENSE E SERVIZI SOCIALI

1. In materia di mense o servizi sostitutivi nonché di servizi sociali sono confermate le disposizioni dell'art. 3 della legge 29 gennaio 1986, n. 23 e dall'art. 21, commi 1 e 6 del D.P.R. 3 agosto 1990, n. 319.

2. Nell'ipotesi in cui le amministrazioni decidano - compatibilmente con le disponibilità di bilancio - di erogare buoni pasto, l'erogazione viene fatta in applicazione dei seguenti criteri:
   - nel caso di orario di lavoro settimanale articolato su cinque giorni o su turnazioni di almeno otto ore continuative, a condizione che non possano fruire a titolo gratuito di servizio mensa o altro servizio sostitutivo presso la sede di lavoro;
   - per la singola giornata lavorativa nella quale il dipendente effettua un orario di lavoro ordinario superiore alle sei ore, con la relativa pausa prevista, all'interno della quale va consumato il pasto;
   - per la giornata lavorativa nella quale il dipendente effettua, immediatamente dopo l'orario di lavoro ordinario, almeno tre ore di lavoro straordinario, nel rispetto della pausa prevista, all'interno della quale va consumato il pasto.

3. Nelle unità lavorative aventi servizio mensa con contributo a carico dei dipendenti, il buono pasto coprirà la quota a loro carico, fino all'ammontare massimo previsto e comunque non oltre il corrispettivo di un pasto tipo.

4. Trovano applicazione le vigenti disposizioni ai fini del trattamento fiscale e previdenziale relativamente alle materie di cui al presente articolo.

ART. 50 - INDENNITA' DI RISCHIO DA RADIAZIONI

1. .L'indennità di rischio da radiazioni resta disciplinata dall'art. 20 del D.P.R. n. 319/90.

TITOLO IV
DISPOSIZIONI PARTICOLARI

ART. 51 - NORME PER IL PERSONALE CHE OPERA PRESSO LE AZIENDE POLICLINICO UNIVERSITARIO E LE STRUTTURE SANITARIE CONVENZIONATE.

1. In attesa dell'espletamento delle procedure di cui all'art. 45, comma 3, del D.Lgs. n. 29/1993, tenuto conto del disposto di cui all'art. 8, comma 5 del D.Lgs. 517/99 che prevede l'emanazione di appositi decreti interministeriali ai fini del trasferimento o utilizzazione del personale tecnico amministrativo presso le aziende ivi definite, alle categorie di personale definite dai commi 1 e 2 dell'art. 53 del CCNL 21.5.96, continua ad applicarsi il contratto del comparto Università.

2. Ai fini di assicurare l'omogeneità dei trattamenti sul territorio nazionale e di tenere conto delle evoluzioni delle professioni sanitarie, sarà definita entro 12 mesi dalla stipula del presente contratto una tabella nazionale delle corrispondenze tra le figure professionali previsti dal presente CCNL e quelli previsti dal CCNL del comparto Sanità. Tale tabella verrà aggiornata, ove reso necessario da eventuali innovazioni nelle professioni sanitarie, esclusivamente in sede di CCNL.

3. Dalla data di definizione della tabella di cui al comma precedente, al personale di cui al comma 1 verrà corrisposta l'indennità di equiparazione di cui all'art. 31 del D.P.R. 761/79 calcolata con riferimento alle corrispondenze professionali definite dalla suddetta tabella.

4. Fino alla definizione della tabella di cui al comma 2, al predetto personale di cui al comma 1, in servizio alla data di stipula del presente CCNL, continuano ad essere corrisposte le indennità di cui all'art. 31 del DPR n. 761/79 con riferimento alle collocazioni professionali in essere e alle corrispondenze in essere con le figure del personale del servizio sanitario nazionale e con riferimento al trattamento economico previsto dai contratti collettivi nazionali nel tempo vigenti nel comparto sanità. Ugualmente fino alla definizione della stessa tabella di cui al comma 2, l'incremento dell'indennità di ateneo - rispetto ai corrispondenti valori stabiliti dal CCNL 5.9.1996 - prevista dall'art. 65 non viene considerata ai fini del trattamento economico di cui al citato articolo 31 del D.P.R. n. 761/79, salvo eventuale riassorbimento.

5. Le Università, nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale, attiveranno apposite procedure da concludere entro un anno dalla stipula del presente contratto per l'inquadramento, nell' apposita area della categoria elevate professionalità, del personale laureato medico ed odontoiatra in servizio alla data del 23.2.2000 e in possesso dei requisiti di cui all'art. 19, comma 9 bis, del CCNL 17. 7.1997, integrativo del CCNL 21.5.1996.

6. Uno specifico accordo prevederà apposita disciplina per il personale di cui all'art. 6, comma 5, del D.Lgs. n. 502/1992, ferme restando le funzioni assistenziali mediche attualmente svolte previste dalle stesse disposizioni; gli eventuali oneri saranno coperti a valere sulle risorse destinate alla produttività collettiva ed individuale e al miglioramento dei servizi, determinate dal presente CCNL.

ART. 52 – COLLABORATORI ED ESPERTI LINGUISTICI

1. In apposita sequenza contrattuale, da attivare entro sei mesi dalla sottoscrizione definitiva del presente CCNL con i soggetti sindacali firmatari, sarà ridefinito il trattamento giuridico ed economico, compresi gli aumenti della retribuzione fondamentale ed accessoria, dei collaboratori ed esperti linguistici.

ART. 53 – ASSISTENTI EX ISEF

1. L'Istituto Universitario di Scienze motorie di Roma, che, ai sensi del D. Lgs. n. 178/1998, subentra nei rapporti precedentemente instaurati dall'ISEF, nell'ambito delle disponibilità di bilancio attiverà apposite procedure, da concludere entro un anno dalla stipula del presente CCNL, per l'inquadramento, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, nella categoria C4, del personale assunto ai sensi dell'art. 52 del CCNL 21.5.1996 e in servizio alla data del 23.2.2000. I rapporti a tempo determinato in essere in base al citato articolo 52 sono prorogati fino all'espletamento delle procedure di cui al presente comma.

2. Nel rispetto dei gradi di autonomia e di responsabilità previsti per tale categoria, i dipendenti di cui al comma 1 collaborano con i responsabili dei corsi, nel quadro della programmazione dell'attività scientifica e didattica definita dai competenti organi accademici. In particolare, il suddetto personale, secondo quanto previsto dallo statuto e nell'ambito delle direttive dei responsabili dei corsi, svolge le esercitazioni, assiste gli studenti e collabora alla correzione degli elaborati, svolgendo, altresì, tutte quelle ulteriori prestazioni che siano connesse con l'organizzazione delle attività ad esso spettanti e di quelle inerenti alla valutazione degli studenti.

PARTE SECONDA

TITOLO I
REVISIONE DEL SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE

ART. 54 - OBIETTIVI

1. La revisione del sistema di classificazione del personale secondo le linee definite negli articoli seguenti persegue le finalità del progressivo miglioramento delle condizioni di lavoro, delle opportunità di crescita professionale, della funzionalità degli uffici, dell'accrescimento dell'efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa e della gestione delle risorse attraverso la realizzazione dei seguenti obiettivi:

- coerenza tra esigenze organizzative e sistema di classificazione;
- valorizzazione delle risorse umane attraverso il riconoscimento delle professionalità, della qualità delle prestazioni individuali e delle competenze acquisite attraverso la formazione e l'esperienza lavorativa;
- coerenza tra sistemi di incentivazione e obiettivi dell'organizzazione;
- flessibilità gestionale;

2. Alle finalità di cui al comma 1 sono correlati adeguati ed organici interventi formativi secondo quanto previsto dall'art. 45.

ART. 55 - IL SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

1. Il sistema di classificazione del personale è articolato in quattro categorie di cui una riservata alle elevate professionalità, denominate rispettivamente B, C, D, EP (Elevate Specifiche Tipologie Professionali).

2. Alle categorie professionali corrispondono insiemi affini di competenze, conoscenze e capacità necessarie per l'espletamento di una gamma di attività lavorative, descritte, secondo il diverso grado di autonomia e di responsabilità, attraverso apposite declaratorie, articolate nelle aree riportate nell'allegato A.

3. Ai sensi dell'art. 56 del D. Lgs. n. 29 del 1993, all'interno di ciascuna categoria e area tutte le mansioni sono esigibili in quanto professionalmente equivalenti fatte salve quelle per il cui esercizio siano previste specifiche abilitazioni professionali e previa, quando occorra, apposita formazione professionale. L'assegnazione di mansioni equivalenti costituisce atto di esercizio del potere determinativo dell'oggetto del contratto di lavoro.

4. L'assegnazione temporanea di mansioni proprie delle categoria immediatamente superiore costituisce il solo atto lecito di esercizio del potere modificativo. Essa è regolata dall'art. 56 del D. Lgs. n. 29 del 1993, come integrato dall'art. 24 del presente CCNL.

5. L'accesso a ciascuna categoria avviene nella posizione economica iniziale con progressioni economiche all'interno di ciascuna categoria secondo quanto previsto dall'art. 56 del presente CCNL. In via eccezionale, l'accesso può avvenire nella posizione B3, anziché all'iniziale B1, per particolari professionalità che richiedono ulteriori requisiti in relazione alla specificità dell'attività lavorativa, come previsto dal successivo art. 57, comma 4.

6. Per l'accesso alle categorie, fatto salvo quanto previsto dall'art. 57, commi 2 e 4, sono richiesti i titoli di studio descritti nella Tabella A.

7. In caso di passaggio tra categorie al dipendente viene attribuito il trattamento tabellare iniziale previsto per la nuova categoria. Qualora il trattamento economico in godimento, acquisito per effetto della progressione economica, risulti superiore al predetto trattamento tabellare iniziale, il dipendente è collocato nella posizione economica immediatamente inferiore della categoria e conserva a titolo personale la differenza retributiva, assorbibile in caso di passaggio a categoria superiore.

8. Al personale proveniente per processi di mobilità da altre amministrazioni del comparto resta attribuita la categoria e la posizione economica conseguite nell'Amministrazione di provenienza.

ART. 56 - PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA

1. All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante l'attribuzione, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successive posizioni economiche indicate nella tabella E.

2. Nell'ambito della categoria i passaggi a posizione economica immediatamente superiore avverranno attraverso meccanismi selettivi, attivati con cadenza biennale, sulla base dei criteri generali di cui all'art. 59. Ai fini della partecipazione a detti meccanismi selettivi gli interessati debbono aver maturato 3 anni di servizio nella posizione economica immediatamente inferiore.

3. Il personale in servizio inquadrato nella categoria B, posizione economica B1, che, alla data di sottoscrizione definitiva del presente CCNL, abbia maturato 12 mesi di anzianità, è inserito nella posizione economica B2, previa apposita formazione.

4. I neo assunti nella categoria B, permarranno nella posizione economica B1 per 12 mesi, trascorsi i quali saranno inseriti nella posizione economica successiva previa apposita formazione.

5. Il finanziamento della progressione economica avverrà attraverso le risorse indicate all'art. 68, comma 2, lettera a) in stretta correlazione con il raggiungimento di obiettivi qualitativi di miglioramento del servizio, di innovazione e di maggiore efficienza.

6. I passaggi alle posizioni economiche immediatamente superiori sono disposti nel numero consentito dalla disponibilità delle risorse a ciò finalizzate dal presente contratto e dal contratto integrativo.

ART. 57 - PROGRESSIONE VERTICALE NEL SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE

1. Le procedure attuative del presente articolo sono preventivamente individuate dalle amministrazioni con atti regolamentari improntati a principi di imparzialità, trasparenza, tempestività, economicità e celerità di espletamento ai sensi di quanto previsto dall'art. 36, comma 3, del D. Lgs. n.29/1993.

2. I Regolamenti di Ateneo nell'ambito delle dotazioni organiche prevederanno modalità di espletamento di procedure selettive per l'accesso a ciascuna categoria, riservate al personale in servizio della categoria immediatamente inferiore, anche in deroga al possesso del titolo di studio previsto per l'accesso esterno qualora il dipendente abbia un'anzianità di servizio di 5 anni nella categoria di appartenenza o nelle ex-qualifiche ivi confluite, fatti salvi i titoli abilitativi previsti dalle vigenti disposizioni in materia. Va salvaguardato comunque un adeguato accesso dall'esterno.

3. I regolamenti di Ateneo, ai fini della progressione verticale, si ispireranno a criteri di valutazione delle competenze professionali acquisite e conseguenti all'esperienza professionale risultante dal curriculum del dipendente nonché verificate da apposite prove di esame dimensionate in relazione ai livelli di professionalità richiesta per ciascuna categoria, con adeguato riconoscimento della formazione certificata secondo il sistema dei crediti formativi. In ogni caso i regolamenti di Ateneo dovranno prevedere adeguata valorizzazione del possesso del titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno a ciascuna categoria. Trovano applicazione gli articoli 6, comma 3, lettera n), e 7, comma 1, lettera d).

4. Sia per l'accesso esterno che interno, i regolamenti di Ateneo possono prevedere, oltre ai requisiti richiesti in linea generale per l'accesso alla categoria, requisiti professionali specifici in relazione alla tipologia dell'attività lavorativa. Gli stessi regolamenti possono, altresì, prevedere la valutazione del servizio prestato con contratto a tempo determinato di cui all'art. 19.

5. I regolamenti di Ateneo di cui al comma 2 sono oggetto di informazione ai soggetti sindacali di cui all'art. 9.

6. Il numero dei posti di organico da destinare ai passaggi alla categoria immediatamente superiore e all'accesso esterno è definito dalle amministrazioni - nella percentuale, per le procedure di cui al comma 2, pari al 50% dei posti da coprire calcolati su base annua - nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno del personale e dei suoi eventuali aggiornamenti, oggetto di consultazione con i soggetti sindacali di cui all'art. 9. In tali incontri, saranno presi in esame anche i fabbisogni quantitativi e/o qualitativi di personale,

derivanti dalla costituzione di nuove strutture o dal loro potenziamento, e gli eventuali connessi interventi formativi necessari. Sullo stato di attuazione della programmazione si svolgeranno incontri con periodicità semestrale con gli stessi soggetti sindacali.

7. Anche i posti destinati ai passaggi alla categoria immediatamente superiore sono coperti mediante accesso dall'esterno se la selezione di cui al comma 3 ha avuto esito negativo o se mancano del tutto all'interno le professionalità da selezionare; in tale ultimo caso, le amministrazioni adottano un atto motivato, oggetto di informazione ai soggetti sindacali di cui all'art. 9.

8. I dipendenti che vengano inquadrati nella categoria immediatamente superiore a seguito delle procedure selettive indette ai sensi del presente articolo non sono soggetti al periodo di prova.

ART. 58 - SISTEMA DI VALUTAZIONE

1. Ciascuna Amministrazione procede, in coerenza con quanto previsto all'art. 4, comma 2, lett. b), alla valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti ai fini:
   - della corresponsione dei compensi incentivanti di cui all'art. 68, comma 2, lett. d);
   - della progressione economica, per quanto attiene gli indicatori di cui all'art. 59, comma 2, lettere b) e c);

2. La valutazione per la progressione economica si effettua in modo coordinato con i tempi e con le modalità di espletamento dei meccanismi selettivi previsti per tale progressione.

3. La valutazione di cui al comma 1 è effettuata, sulla base dei criteri generali oggetto di informazione e, a richiesta, di concertazione con i soggetti sindacali di cui all'art. 9, dal responsabile della struttura in cui l'interessato ha prestato la sua attività ed è tempestivamente comunicata al dipendente. Il dipendente, ricevuta la informazione, può, entro 15 giorni, formulare proprie osservazioni, sulle quali deve essere acquisito il parere di un apposito comitato presieduto dal Direttore Amministrativo e composto secondo modalità e criteri definiti dalle singole amministrazioni, oggetto di informazione preventiva ai soggetti sindacali di cui all'articolo 9. In caso di parità di voto prevale quello del Presidente. Il comitato, il cui funzionamento non deve comportare oneri di spesa, delibera entro 20 giorni.

ART. 59 – CRITERI DI SELEZIONE AI FINI DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA

1. I criteri generali per la selezione ai fini delle progressioni economiche all'interno di ciascuna categoria sono oggetto di contrattazione integrativa. Ove questa non venga conclusa entro 60 giorni – prorogabili di ulteriori 30 giorni – dalla data di entrata in vigore del presente CCNL si applicano i criteri generali di cui ai commi successivi.

2. Nel caso in cui non venga raggiunto l'accordo di cui al comma precedente, la selezione viene effettuata tenendo conto dei seguenti indicatori ponderati, come previsto ai successivi commi 3, 4, 5 e 6, in relazione al diverso livello di professionalità espresso dalle 4 categorie:
   a) formazione certificata e pertinente;
   b) arricchimento professionale derivante dall'esperienza lavorativa, con esclusione di automatismi legati al decorso dell'anzianità, desumibile dal curriculum e/o dalla documentazione presentata dall'interessato;
   c) qualità delle prestazioni individuali con particolare riguardo alla capacità di proporre soluzioni innovative, al grado di coinvolgimento nei processi lavorativi, all'attenzione alle esigenze dell'utenza e alla soluzione dei problemi
   d) anzianità di servizio prestato senza essere incorsi negli ultimi due anni in sanzioni disciplinari più gravi del rimprovero scritto;
   e) titoli culturali e professionali (per esempio: incarichi; pubblicazioni; collaborazioni; docenza o frequenza in convegni e seminari di studio, corsi di formazione; titoli di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso alla categoria; corsi di perfezionamento o di specializzazione; dottorati di ricerca).

3. Rispetto al punteggio complessivo, agli indicatori definiti nel comma 2, nella categoria EP viene riservato:
   - alla lettera a): fino a 20%;
   - alla lettera b): fino a 15%;
   - alla lettera c): fino a 25%;
   - alla lettera d): fino a 10%, con valutazione del solo servizio maturato nella stessa categoria EP o nelle ex qualifiche ivi inserite;
   - alla lettera e): fino a 30%.

4. Rispetto al punteggio complessivo, agli indicatori definiti nel comma 2, nella categoria D viene riservato:
   - alla lettera a): fino a 20%;
   - alla lettera b): fino a 20%;
   - alla lettera c): fino a 25%;

- alla lettera d): fino a 15%;
- alla lettera e): fino a 20%.

5. Rispetto al punteggio complessivo, agli indicatori definiti nel comma 2, nella categoria C viene riservato:
   - alla lettera a): fino a 20%;
   - alla lettera b): fino a 25%;
   - alla lettera c): fino a 20%;
   - alla lettera d): fino a 15%;
   - alla lettera e): fino a 20%.

6. Rispetto al punteggio complessivo, agli indicatori definiti nel comma 2, nella categoria B viene riservato:
   - alla lettera a): fino a 25%;
   - alla lettera b): fino a 20%;
   - alla lettera c): fino a 20%;
   - alla lettera d): fino a 20%;
   - alla lettera e): fino a 15%.

7. In prima applicazione, allo scopo di snellire le procedure selettive attivate ai fini della progressione economica all'interno della categoria, le stesse dovranno essere effettuate senza tener conto dell'indicatore di cui al comma 2, lettera a) ed essere concluse entro il 31.12.2001. Nelle procedure di cui al presente comma, l'anzianità di cui all'articolo 56, comma 2, è riferita al servizio prestato nella ex qualifica di appartenenza.

ART. 60 – CATEGORIA EP

1. In considerazione dell'alto contenuto di professionalità richiesto al personale inquadrato nella categoria EP, per tale personale valgono le specifiche disposizioni contenute nei commi seguenti.
2. L'orario di lavoro è di 36 ore settimanali medie trimestrali. La presenza in servizio viene assicurata correlandola in modo flessibile all'orario di servizio della struttura di appartenenza, tenendo conto delle esigenze e dei criteri organizzativi dell'Amministrazione.
3. La formazione e l'aggiornamento professionale del personale della categoria EP sono assunti dalle amministrazioni come metodo permanente teso ad assicurare il costante adeguamento delle competenze allo sviluppo del contesto culturale, tecnologico e organizzativo di riferimento; conseguentemente, la partecipazione alle iniziative di formazione inserite in appositi percorsi anche individuali, su proposta degli interessati o comunque, concordati con gli organi statutari e/o con i dirigenti, viene considerata servizio utile a tutti gli effetti e i relativi oneri sono a carico della Amministrazione.
4. Fino ad un massimo di 36 ore annue retribuite, da utilizzare in periodi compatibili con le esigenze di servizio, al personale di cui al presente articolo può essere consentita la partecipazione a qualificate iniziative di aggiornamento professionale e formazione. L'Amministrazione deve formalizzare un eventuale, motivato diniego entro dieci giorni dalla ricezione della comunicazione fatta dall'interessato. Qualora l'Amministrazione riconosca l'effettiva connessione di tali iniziative con l'attività di servizio, può, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio, contribuire anche integralmente alla spesa sostenuta e debitamente documentata.
5. Le amministrazioni favoriscono la partecipazione del personale di categoria EP ai progetti di ricerca finanziati da committenti pubblici o privati, all'interno delle strategie e dei piani delle amministrazioni stesse.
6. Il personale della categoria EP ha diritto ad essere riconosciuto autore - o coautore - delle ricerche a cui lavora. Salvo che l'Amministrazione non ritenga di pubblicare i risultati della ricerca nell'ambito dei propri programmi editoriali, l'autore ha diritto alla pubblicazione in proprio, fatto salvo l'eventuale vincolo di segretezza.
7. Le amministrazioni considerano di particolare interesse ai fini dell'arricchimento professionale lo svolgimento da parte del personale della categoria EP, di attività nelle ipotesi elencate all'art. 58, comma 6, lettere da a) a f), del D. Lgs. n. 29/1993, previa autorizzazione dell'Amministrazione, senza utilizzare le strutture dell'Amministrazione stessa e fuori dell'orario di lavoro. Il diniego di autorizzazione deve essere adeguatamente motivato; decorsi 20 giorni dalla richiesta di autorizzazione, questa si intende rilasciata.

ART. 61 - CONFERIMENTO E REVOCA DI INCARICHI AL PERSONALE DELLA CATEGORIA EP

1. Le amministrazioni possono conferire al personale della categoria EP, incarichi comportanti particolari responsabilità gestionali ovvero funzioni professionali richiedenti l'iscrizione ad ordini professionali o, comunque, alta qualificazione e specializzazione.

2. Gli incarichi di cui al comma 1, fatti salvi quelli conferiti al personale di cui all'art. 51, secondo gli appositi atti convenzionali, sono conferiti dal Direttore Amministrativo o da altro organo individuato secondo gli ordinamenti delle amministrazioni - previa determinazione da parte delle amministrazioni di criteri generali - per un periodo non superiore a 5 anni, con atto scritto e motivato e possono essere rinnovati con le medesime formalità. Tali criteri generali saranno oggetto di informazione e, a richiesta, di concertazione con i soggetti sindacali di cui all'art. 9.

3. Per il conferimento degli incarichi le amministrazioni tengono conto – rispetto alle funzioni ed alle attività da svolgere – della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali e professionali posseduti, delle attitudini, delle capacità professionali e dell'esperienza acquisite dal personale della categoria EP.

4. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di specifico accertamento di risultati negativi.

5. I risultati dell'attività svolta dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono oggetto di valutazione annuale in base a criteri e procedure predeterminati dall'Amministrazione, di cui deve essere data informazione ai soggetti sindacali di cui all'art. 9. La valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art. 62. Le amministrazioni, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisiscono in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persone di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico di cui al comma 4.

6. La revoca o la cessazione dell'incarico comporta la perdita della connessa retribuzione accessoria, fermo restando il diritto del dipendente di essere adibito a mansioni congrue con la categoria di appartenenza, nonché il diritto alla retribuzione di posizione nella misura minima.

ART.62 - RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RETRIBUZIONE DI RISULTATO

1. Il trattamento economico accessorio del personale della categoria EP è composto dall'indennità di ateneo, dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. La retribuzione di posizione e di risultato assorbono tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale 21/5/96, compreso il compenso per il lavoro straordinario con l'esclusione dell'indennità di ateneo, dell'indennità di rischio da radiazioni di cui all'articolo 50 del presente CCNL, nonchè dei compensi che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di £. 6.000.000 ad un massimo di £. 25.000.000 annui lordi per tredici mensilità.

2. L'importo minimo di posizione di cui al comma 1 è attribuito a tutto il personale appartenente alla categoria EP. Gli importi superiori al minimo di posizione sono attribuiti in corrispondenza dell'affidamento di incarichi correlati a particolari responsabilità gestionali ovvero di funzioni professionali richiedenti l'iscrizione ad albi professionali o comunque alta qualificazione o specializzazione, secondo quanto previsto dall'art. 61, comma 1. Ciascuna Amministrazione stabilisce la graduazione della retribuzione di posizione in rapporto a ciascuna tipologia di incarico previamente individuata.

3. La retribuzione di risultato è finalizzata a remunerare i risultati espressi da ciascun dipendente in termini di efficienza/produttività a seguito della valutazione effettuata secondo quanto previsto dall'art. 61, comma 5. L'importo della retribuzione di risultato eventualmente spettante è compreso tra il 10 % e il 30% della retribuzione di posizione attribuita.

4. Al finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato è destinato in ciascuna Amministrazione un apposito fondo, costituito come previsto dall'art. 70.

ART. 63– INDENNITA' DI RESPONSABILITÀ

1. Le amministrazioni, in base alle proprie finalità istituzionali, individuano posizioni organizzative e funzioni specialistiche e di responsabilità e verificano la disponibilità di personale professionalmente qualificato appartenente alle categorie B, C e D ai fini della attribuzione di tali posizioni e funzioni. Le relative determinazioni sono oggetto di informazione preventiva ai soggetti sindacali di cui all'art. 9.

2. A seguito della verifica di cui al comma 1, le amministrazioni, sulla base di criteri generali oggetto di contrattazione integrativa, correlano alle posizioni e funzioni individuate ai sensi del comma 1 un'indennità accessoria, annua, lorda, revocabile, di importo variabile, tenendo conto del livello di responsabilità, della complessità delle competenze attribuite, della specializzazione richiesta dai compiti affidati e delle caratteristiche innovative della professionalità richiesta.

3. Al personale appartenente alla categoria D, possono inoltre essere conferiti specifici, qualificati incarichi di responsabilità - amministrative, ivi comprese quelle connesse alle funzioni di segretario di dipartimento, e tecniche - sulla base di criteri generali oggetto di informazione, e a richiesta di concertazione, con i soggetti sindacali di cui all'art. 9. Tali incarichi saranno retribuiti con un'indennità accessoria, annua, lorda, revocabile, di importo variabile, tenendo conto del livello di responsabilità, della complessità delle competenze attribuite, della specializzazione richiesta dai compiti affidati e delle caratteristiche innovative della professionalità richiesta.

4. L'importo dell' indennità attribuita ai sensi del precedente comma è compreso tra un minimo di £. 2.000.000 ed un massimo di £. 10.000.000, di cui un terzo è corrisposto a seguito della verifica positiva dei risultati conseguiti dal dipendente. La valutazione dei risultati è effettuata annualmente con le stesse modalità di cui all'art. 61, comma 5.

5. Le indennità di cui al presente articolo sono attribuite a valere sulle risorse di cui all'art. 68, comma 2, lett. b).

6. I criteri per la scelta dei dipendenti cui attribuire le posizioni e funzioni di cui al comma 1 sono definiti dalle amministrazioni. Tali criteri sono oggetto di informazione preventiva ai soggetti sindacali di cui all'art. 9, che possono chiedere al riguardo un incontro.

7. Le amministrazioni attribuiscono ai dipendenti le posizioni e le funzioni di cui al comma 1 secondo le modalità previste dai rispettivi ordinamenti.

8. Le indennità di cui ai precedenti commi cessano di essere corrisposte qualora i dipendenti non siano più adibiti alle posizioni organizzative e alle funzioni specialistiche e di responsabilità di cui ai commi 1 e 3.

PARTE TERZA

TITOLO I - TRATTAMENTO ECONOMICO

ART. 64 – INCREMENTI TABELLARI ED EFFETTI DEI NUOVI STIPENDI

1. Gli stipendi tabellari derivanti dall'applicazione dell'art. 1 del CCNL del 5.9.1996 sono incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nella allegata tabella D, alle scadenze ivi previste.

2. A seguito della attribuzione degli incrementi indicati nel comma 1, i valori economici dei trattamenti correlati alle posizioni iniziali e di sviluppo del nuovo sistema di classificazione di cui al presente CCNL sono rideterminati secondo le indicazioni delle allegate tabelle E1 ed E2 e con le decorrenze ivi previste.

3. Sono confermate l'indennità integrativa speciale e la retribuzione individuale di anzianità negli importi spettanti al personale in servizio alla data di stipulazione del presente contratto. Al personale neo-assunto è attribuita l'indennità integrativa speciale nella misura prevista per la posizione economica iniziale di ciascuna categoria; al personale neo-assunto nella posizione economica B3 ai sensi dell'art. 55, comma 5, secondo periodo, è attribuita l'indennità integrativa speciale nella misura prevista per detta posizione economica.

4. Nei confronti del personale cessato o che cesserà dal servizio con diritto a pensione nel periodo di vigenza della parte economica del presente CCNL 1998-1999, gli incrementi di cui al presente articolo hanno effetto integralmente, alle scadenze e negli importi previsti nella tabella D, ai fini della determinazione del trattamento di quiescenza e dell'equo indennizzo. Agli effetti dell'indennità premio di fine servizio, dell'indennità sostitutiva del preavviso, nonché di quella prevista dall'art. 2122 del codice civile, si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto.

ART. 65 - INCREMENTO DELL'INDENNITÀ DI ATENEO

1. A decorrere dal 31.12.1999 le misure individuali di indennità di ateneo previste dall'articolo 5 del CCNL 5.9.1996 sono rideterminate nelle misure indicate nella tabella F.

2. Per la copertura degli oneri conseguenti agli aumenti ed ai riallineamenti dell'indennità di cui al comma 1, si provvede attraverso la riduzione stabile del fondo di cui all'art. 42 del CCNL del 21.5.1996 così come previsto dall'art. 67, comma 1, lettera a) del presente CCNL.

3. L'indennità di cui al presente articolo continua ad essere erogata con le modalità in corso.

ART. 66 - LAVORO STRAORDINARIO

1. Per la corresponsione dei compensi relativi alle prestazioni di lavoro straordinario, che si rendessero necessarie per fronteggiare particolari situazioni di lavoro, le amministrazioni possono utilizzare risorse finanziarie in misura non superiore a quelle destinate, nell'anno 1999, alle finalità di cui all'art. 42, comma 2, lett. a) del CCNL del 21.5.96, detratte le somme destinate al medesimo titolo al personale delle ex qualifiche IX, I rs e II rs che dovranno finanziare il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale appartenente alla categoria EP.

2. Agli effetti della determinazione dei compensi per lavoro straordinario sono determinate tre tariffe corrispondenti alle categorie B, C e D. Il calcolo è effettuato con riferimento rispettivamente alle posizioni economiche B3, C4 e D2.

3. Le parti si incontrano a livello di Amministrazione per valutare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione di lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentirne una progressiva e stabile riduzione, anche mediante opportuni interventi di razionalizzazione dei servizi. I risparmi accertati a consuntivo confluiscono nelle risorse indicate nell'art. 67, in sede di contrattazione integrativa.

ART. 67 - FONDO PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE E PER LA PRODUTTIVITÀ COLLETTIVA ED INDIVIDUALE

1. Presso ciascuna Amministrazione, a decorrere dall'anno 2000, sono destinate alla attuazione delle progressioni economiche orizzontali nel nuovo sistema di classificazione del personale, nonché a sostenere le iniziative rivolte a migliorare la produttività, l'efficienza e l'efficacia dei servizi, le seguenti risorse:

   a) Le risorse di cui all'art. 3 del CCNL 5.9.1996, con riferimento all'anno 1999, determinate al netto delle seguenti voci:

      - un importo pari al 2.92% del monte salari 1997 di Amministrazione riferito al personale del comparto, destinato agli aumenti ed al riallineamento dell'indennità di ateneo ai sensi dell'art. 65 del presente CCNL;
      - compensi accessori ivi comprese le risorse per il lavoro straordinario, ad eccezione dell'indennità di ateneo, destinati nell'anno 1999 al personale delle ex qualifiche IX, I rs e II rs. Tali risorse confluiscono nel fondo di cui all'art. 70 del presente CCNL;
      - risorse per la corresponsione dei compensi per lavoro straordinario di cui all'art. 66, comma 1, del presente CCNL.

   b) le eventuali risorse aggiuntive destinate nell'anno 1999 al trattamento accessorio ai sensi dell'art. 42 del CCNL 21/5/96 e dell'art. 4 del CCNL 5/9/96, nel rispetto delle effettive disponibilità di bilancio delle singole amministrazioni;

   c) le somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997;

   d) le economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ai sensi e nei limiti dell'art. 1, comma 57 e seguenti della legge n. 662/1996 e successive integrazioni e modificazioni, realizzate successivamente all'anno 1999;

   e) i risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dell'art. 2, comma 3, del D.Lgs. n. 29/1993;

   f) le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale;

   g) gli eventuali risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'articolo 66 del presente CCNL;

2. Le amministrazioni che alla data di stipula del presente CCNL non avessero ancora determinato il trattamento accessorio per l'anno 1999 quantificheranno le risorse di cui al comma 1, lett. a) e lett. b) con riferimento all'anno 1998.

3. Le amministrazioni destineranno di anno in anno risorse proprie - nel rispetto dei limiti di bilancio e comunque in misura non superiore all'1,55% del monte salari 1997 di Amministrazione riferito al personale del comparto **-** al finanziamento dei trattamenti accessori correlati agli obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità, in presenza di condizioni organizzative e gestionali che consentano il controllo di gestione e la valutazione della produttività e dei risultati.

4. In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili o che comportino un incremento stabile delle dotazioni organiche, le amministrazioni, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 6 del D. Lgs. n. 29/1993, valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività e ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio.

ART. 68 - UTILIZZO DEL FONDO PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE E PER LA PRODUTTIVITÀ COLLETTIVA ED INDIVIDUALE

1. Le risorse di cui all'art. 67 sono finalizzate a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia delle amministrazioni e di qualità dei servizi istituzionali.

2. In relazione alle finalità di cui al comma 1, le risorse di cui all'art. 67 sono utilizzate per:

   a) corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica all'interno delle categorie secondo la disciplina degli articoli 56 e 59 del presente CCNL. Le risorse destinate dal CCNL alla finalità di cui alla presente lettera sono incrementabili - a seguito di contrattazione integrativa da concludersi entro 60 giorni, prorogabili di ulteriori 30 giorni - a valere sulle risorse destinate alle finalità di cui alla lettera d) del presente comma. Resta comunque acquisito al fondo di cui all'articolo 67, per le finalità di cui alla presente lettera, il differenziale tra le posizioni economiche rivestite e il valore iniziale della categoria di coloro che cessano definitivamente dal servizio.

   b) corrispondere l'indennità di responsabilità per il personale delle categorie B, C e D secondo la disciplina dell'art. 63 del presente CCNL. Sono utilizzate per tale finalità le risorse destinate agli istituti di cui all'art. 42, comma 2, lettera d), del CCNL del 21.5.1996, con riferimento all'anno 1999. Per gli incarichi di cui all'art. 63, comma 3, al personale della categoria D, tali risorse sono ulteriormente incrementate fino ad un massimo dello 0,2% del monte salari 1997 di Amministrazione riferito al personale del comparto, a valere sulla quota di cui all'art. 67, comma 3;

   c) corrispondere compensi per la remunerazione di compiti che comportano oneri, rischi, o disagi particolarmente rilevanti nonché la reperibilità collegata alla particolare natura dei servizi che richiedono interventi di urgenza;

   d) erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo e/o individuale, secondo quanto previsto dall'art. 58;

   e) incentivare le specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'articolo 67, c. 1, lett. f), del presente CCNL.

3. Al termine dell'esercizio finanziario, le somme destinate ai passaggi a posizioni retributive superiori nell'ambito della stessa categoria, rapportate su base annua, vengono trasferite permanentemente dal fondo nei competenti capitoli di bilancio delle singole amministrazioni. Resta salvo quanto previsto dal comma 2, lettera a), terzo periodo del presente articolo.

4. Le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo, fatta salva la specifica finalizzazione già definita.

ART. 69 - COLLEGAMENTO TRA PRODUTTIVITÀ ED INCENTIVI

1. La attribuzione dei compensi di cui all'art. 68, comma 2, lett. d), è strettamente correlata ad effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi ed è quindi attuata, in unica soluzione ovvero secondo modalità definite a livello di Amministrazione, dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati secondo la disciplina del D. Lgs. n. 29/1993 e successive modificazioni ed integrazioni.

ART. 70 - FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DEL PERSONALE DELLA CATEGORIA ELEVATE PROFESSIONALITÀ

1. A decorrere dal 31.12.1999, e a valere dall'anno 2000, è costituito presso ciascuna Amministrazione un fondo destinato alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato per il personale della categoria EP secondo quanto previsto dall'art. 62 del presente CCNL.

2. Il fondo è alimentato dalle seguente risorse:

   a. Le somme relative ai compensi per lavoro straordinario destinate nell'anno 1999 al personale appartenente alle ex qualifiche IX, I rs e II rs;
   b. I compensi accessori, ad eccezione dell'indennità di ateneo, destinati nell'anno 1999 al personale appartenente alle ex qualifiche IX, I rs e II rs; le amministrazioni che alla data di stipula del presente CCNL non avessero ancora determinato il trattamento accessorio per l'anno 1999 quantificheranno le predette risorse con riferimento all'anno 1998;
   c. Ulteriori risorse, a carico dei bilanci delle singole amministrazioni, entro il limite dello 0,45% del monte salari 1997 di Amministrazione riferito al personale del comparto.

3. Le risorse destinate alla retribuzione di risultato variano da un minimo del 10% ad un massimo del 20% del fondo.

4. Le somme eventualmente già corrisposte nell'anno 2000 per i compensi accessori, compresi i compensi per lavoro straordinario, saranno conguagliati all'atto della attribuzione della retribuzione di posizione e di risultato per il medesimo anno.

ART. 71 – RIEQUILIBRIO NELLA DESTINAZIONE DELLE RISORSE PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO

1. Nel caso in cui la somma delle risorse di cui all'articolo 67, comma 3, e quelle di cui all'articolo 70, comma 2, lettera c) sia inferiore al 2% del monte salari 1997 di Amministrazione riferito al personale del comparto, tali disponibilità sono ripartite tra le finalità di cui all'articolo 68, comma 2, lettere b), d) e quelle di cui all'articolo 70, comma 2 lettera c), nel rispetto delle proporzioni definite dai valori massimi ivi indicati.

ART. 72 – FINANZIAMENTO DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA.

1. Ai fini della attivazione degli istituti previsti dal nuovo sistema di classificazione, le amministrazioni destinano al Fondo di cui all'art. 67, per le finalità di cui all'art. 68, comma 2, lett. a), risorse pari allo 0,3% del monte salari 1997 di Amministrazione riferito al personale del comparto, a valere sulle disponibilità economiche del biennio economico 2000/2001 aventi carattere di certezza e continuità. Le procedure selettive sono espletate secondo quanto previsto dall'art. 59, comma 7.

ART. 73 - DISAPPLICAZIONE DI DISPOSIZIONI IN CONTRASTO CON LA DISCIPLINA CONTRATTUALE SUL TRATTAMENTO ECONOMICO

1. Nelle ipotesi di disapplicazione, ai sensi dell'art. 2, comma 3, del D. Lgs. n. 29/1993 e successive modificazioni ed integrazioni, di disposizioni legislative, regolamentari o di atti amministrativi che abbiano attribuito trattamenti economici in contrasto con quelli previsti o confermati dal presente CCNL, i più elevati compensi, assimilabili al trattamento fondamentale per il loro carattere di fissità e di continuità, eventualmente percepiti dal personale sono riassorbiti nei limiti degli incrementi previsti dall'art. 64; la eventuale differenza viene mantenuta ad personam.

2. I risparmi di spesa conseguenti alla applicazione del comma 1, nonché quelli correlati alla disapplicazione di disposizioni riguardanti il trattamento economico accessorio, incrementano le risorse dell'art. 67 destinate alle progressioni economiche e alla produttività collettiva ed individuale secondo la disciplina dell'art. 68.

PARTE IV

TITOLO I - DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI

ART. 74 – NORME DI INQUADRAMENTO DEL PERSONALE IN SERVIZIO NEL NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE E NORME FINALI TRANSITORIE

1. Con effetto dalla data di stipulazione del presente CCNL sono soppresse le qualifiche funzionali di cui al CCNL 21/5/1996. Dalla stessa data il personale in servizio è inquadrato nel nuovo sistema di classificazione costituito da quattro categorie - B, C, D, ed EP - con la attribuzione della categoria e della posizione economica corrispondenti alla qualifica funzionale e al trattamento economico tabellare in godimento secondo la tabella B di corrispondenze per il primo inquadramento nella nuova classificazione. Il personale in servizio è, altresì, assegnato alle aree previste dal nuovo sistema di classificazione secondo la tabella A di corrispondenza tra le vecchie aree funzionali e le nuove aree.

2. Sono portate a compimento le procedure di selezione bandite alla data di sottoscrizione definitiva del presente CCNL. I vincitori sono automaticamente collocati nel nuovo sistema di classificazione, secondo la tabella B di cui al comma 1, con effetto dalla data stabilita nel contratto individuale per la decorrenza della nuova posizione acquisita a seguito dell'espletamento delle procedure di selezione.

3. Con effetto dalla data di stipulazione del presente CCNL il personale dipendente inquadrato nella ex V qualifica funzionale a seguito di concorso pubblico per l'accesso al quale era richiesto il possesso del diploma di istituto di istruzione secondaria di II grado è inquadrato nella categoria C, posizione economica C1.

4. Con effetto dalla data di stipulazione del presente CCNL il personale dipendente inquadrato nella ex VII qualifica funzionale a seguito di concorso pubblico per l'accesso al quale era richiesto il possesso del diploma di laurea è inquadrato nella categoria D, posizione economica D1.

5. In prima applicazione e comunque entro il limite delle risorse di cui al successivo comma 7, le amministrazioni provvederanno, a:

a) inquadrare nella categoria EP, posizione economica EP1, con effetto dalla data di sottoscrizione definitiva del presente CCNL, il personale laureato appartenente alla ex VIII qualifica che svolga incarichi, conferiti con atto formale anteriormente al

1/1/1998, per il cui espletamento è richiesta l'abilitazione all'esercizio della professione di avvocato, architetto o ingegnere;
b) inquadrare nella categoria EP**,** posizione economica EP1, con effetto dalla data di sottoscrizione definitiva del presente CCNL, il personale della ex VIII qualifica di cui al comma 2 dell'art. 46 del CCNL 21/5/96, non inquadrato ai sensi del successivo comma 3 dello stesso art. 46, con riassorbimento dell'indennità di cui al comma 2 del medesimo art. 46;
c) attuare procedure selettive, che tengano conto anche dei titoli professionali di cui all'art. 59, comma 2, lett. b), d) ed e), da concludere entro il 31.12.2001, per la progressione verticale di personale, con un'anzianità di servizio di almeno 5 anni nella ex qualifica alla data di sottoscrizione definitiva del presente CCNL, appartenente alle ex qualifiche V, VII ed VIII per il passaggio, rispettivamente, alle categorie C, D ed EP; i predetti passaggi avranno decorrenza dal 31/12/2000. Tra i titoli professionali di cui sopra, nelle procedure per il passaggio alle categorie C e D costituiscono titoli valutabili il superamento di concorsi rispettivamente per l'accesso alle ex qualifiche V e VII; costituiscono, altresì, titoli valutabili le idoneità conseguite in concorsi per ex qualifiche superiori.

6. All'attuazione delle finalità indicate nei commi 3 e 4, sono appositamente dedicate risorse che derivano dalle disponibilità complessive del comparto, destinate al rinnovo del presente CCNL. Entro 6 mesi dalla data di sottoscrizione definitiva del presente CCNL e comunque non oltre la stipula del biennio economico successivo, si procederà ad una verifica delle somme effettivamente impiegate dalle amministrazioni. L'eventuale differenza rilevata rispetto alla quantificazione operata nella redazione dei prospetti riepilogativi dei costi del CCNL, sarà computata in aumento o in diminuzione delle disponibilità finanziarie per il biennio economico 2000-2001.

7. Per le finalità di cui al comma 5 sono appositamente dedicate risorse complessivamente pari allo 0,3% del monte salari 1997 di Amministrazione riferito al personale del comparto, calcolate su base annua. Le amministrazioni che nel periodo tra l'1.1.1998 e la data di stipulazione del CCNL abbiano bandito procedure selettive per realizzare le medesime finalità di cui al citato comma 5, riducono lo 0,3% in misura corrispondente all'onere dei passaggi realizzati che si traducono in passaggi di categoria secondo il nuovo ordinamento. In tale caso la stessa riduzione è portata in aumento del fondo di cui all'art. 67 per le finalità di cui all'art. 68, comma 2, lett. a).

8. Il personale di cui all'art. 45, comma 1, del CCNL 21/5/96, non ancora inquadrato ai sensi del successivo comma 2 dello stesso articolo 45, confluirà nella categoria corrispondente del nuovo sistema di classificazione, in base alla qualifica immediatamente superiore con riassorbimento dell'indennità di cui al predetto comma 1.

9. Il personale di cui all'art. 46, comma 1, del CCNL 21/5/96, già di VII qualifica, non ancora inquadrato ai sensi del successivo comma 3 dello stesso articolo 46, confluirà nella categoria corrispondente del nuovo sistema di classificazione in base alla qualifica immediatamente superiore con riassorbimento dell'indennità di cui al predetto comma 1.

10. Il personale inquadrato nella categoria immediatamente superiore ai sensi del presente articolo non è soggetto al periodo di prova di cui all'articolo 17.

ART. 75 - NORMA DI SALVAGUARDIA CON RIFERIMENTO ALL'ARTICOLO 72 DEL D.Lgs. n. 29/1993

1. Continuano ad applicarsi le disposizioni legislative, regolamentari e contrattuali non incompatibili con le clausole del presente CCNL. In apposita sequenza contrattuale le parti redigeranno un testo coordinato delle disposizioni vigenti e definiranno gli istituti attinenti agli aspetti economici e normativi del rapporto di lavoro non disciplinati dal presente CCNL, in particolare le seguenti materie:

a) arbitrato e conciliazione;
b) TFR e fondi pensione;
c) diritto allo studio;
d) trattamento di missione;
e) tutela di dipendenti in particolari condizioni psico-fisiche (art. 11 D.P.R. n. 319/1990);
f) valutazione dell'anzianità di servizio, ivi compresi i casi di mobilità intercompartimentale (art. 16 legge 808/77);
g) copertura assicurativa (art. 8 D.P.R. n. 319/1990);
h) coordinamento della normativa di cui all'articolo 32 del presente CCNL con gli articoli 69 e 70 del T.U. n. 3/1957.
i) applicazione del sistema di valutazione di cui all'articolo 58 ai dipendenti in distacco sindacale.

TABELLA A

1. Appartengono alle seguenti categorie i lavoratori che svolgono attività caratterizzate rispettivamente da:

a) CATEGORIA B
- Grado di autonomia: svolgimento di compiti sulla base di procedure prestabilite;
- Grado di responsabilità: relativa alla corretta esecuzione delle procedure;

b) CATEGORIA C
- Grado di autonomia: svolgimento di attività inerenti procedure, con diversi livelli di complessità, basate su criteri parzialmente prestabiliti;
- Grado di responsabilità relativa alla correttezza complessiva delle procedure gestite;

c) CATEGORIA D
- Grado di autonomia: svolgimento di funzioni implicanti diverse soluzioni non prestabilite;
- Grado di responsabilità: relativa alla correttezza tecnico e/o gestionale delle soluzioni adottate;

d) CATEGORIA EP
- Grado di autonomia: relativa alla soluzione di problemi complessi di carattere organizzativo e\o professionale;
- Grado di responsabilità: relativo alla qualità ed economicità dei risultati ottenuti.

2. Per l'accesso esterno nella nuova griglia di classificazione sono richiesti i seguenti titoli, integrabili dai Regolamenti di Ateneo con eventuali requisiti professionali specifici in relazione alla tipologia dell'attività lavorativa:

a) CATEGORIA B - titolo di studio di scuola d'obbligo più eventuale qualificazione professionale;
b) CATEGORIA C - diploma di scuola secondaria di secondo grado;
c) CATEGORIA D - diploma di laurea;
d) CATEGORIA EP - laurea e abilitazione professionale ovvero laurea e particolare qualificazione professionale.

3. Nelle categorie B, C, D ed EP sono rispettivamente individuate le seguenti aree:

- CATEGORIA B: Area amministrativa; Area servizi generali e tecnici; Area socio-sanitaria.
- CATEGORIA C: Area amministrativa; Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati; Area socio-sanitaria; Area Biblioteche.
- CATEGORIA D: Area amministrativa-gestionale; Area tecnica, tecnico - scientifica ed elaborazione dati; Area socio-sanitaria; Area biblioteche.
- CATEGORIA EP: Area amministrativa - gestionale; Area tecnica, tecnico - scientifica ed elaborazione dati; Area medico - odontoiatrica e socio-sanitaria; Area Biblioteche.

Le attività delle scienze motorie sono attribuite all'Area tecnica, tecnico - scientifica ed elaborazione dati della categoria C e D.

4. Dalla data di stipulazione del presente CCNL le preesistenti aree funzionali confluiscono nelle nuove aree, di cui al comma 1, secondo lo schema di corrispondenza descritto nei commi seguenti per ciascuna categoria.

5. Nella categoria B confluiscono :

   - nell'Area amministrativa: l'area funzionale amministrativo- contabile della ex IV e della ex V qualifica;
   - nella Area servizi generali e tecnici: l'area funzionale dei servizi generali tecnici ed ausiliari della ex II, della ex III e della ex V qualifica; l'area funzionale dei servizi generali tecnici, ausiliari e delle biblioteche della ex IV qualifica; l'area funzionale tecnico-scientifica della ex IV e della ex V qualifica; l'area funzionale delle strutture di elaborazione dati della ex V qualifica; l'area funzionale delle biblioteche della ex V qualifica;
   - nella Area socio-sanitaria: l'area funzionale socio-sanitaria della ex IV e della ex V qualifica.

6. Nella categoria C confluiscono:

   - nell'Area amministrativa: l'area funzionale amministrativo- contabile della ex VI e della ex VII qualifica;
   - nell'Area tecnica, tecnico – scientifica ed elaborazione dati: l'area funzionale dei servizi generali ausiliari e tecnici della ex VI e della ex VII qualifica; l'area funzionale tecnico-scientifica della ex VI qualifica; l'area funzionale tecnico-scientifica della ex VII qualifica con esclusione dei profili socio-sanitari e delle professionalità socio-sanitarie del profilo di collaboratore tecnico; l'area funzionale delle strutture di elaborazione dati della ex VI e della ex VII qualifica;

- nell'Area socio-sanitaria: l'area funzionale socio-sanitaria della ex VI qualifica; l'area funzionale tecnico scientifica e socio-sanitaria della ex VII qualifica limitatamente ai profili socio-sanitari e alle professionalità socio-sanitarie del profilo di collaboratore tecnico.
- nell'Area biblioteche: l'area funzionale delle biblioteche della ex VI e della ex VII qualifica.

7. Nella categoria D confluiscono:

- nell'Area amministrativa- gestionale: l'area funzionale amministrativo-contabile della ex VIII qualifica;
- nell'Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati: l'area funzionale dei servizi generali tecnici ed ausiliari della ex VIII qualifica; l'area funzionale tecnico- scientifica e socio-sanitaria della ex VIII qualifica con esclusione delle professionalità socio-sanitarie del profilo di funzionario tecnico; l'area funzionale delle strutture di elaborazione dati della ex VIII qualifica;
- nell'Area socio-sanitaria: l'area funzionale tecnico-scientifica e socio-sanitaria della ex VIII qualifica limitatamente alle professionalità socio-sanitarie del profilo di funzionario tecnico.
- nell'Area biblioteche: l'area funzionale delle biblioteche della ex VIII qualifica.

8. Nella categoria EP confluiscono:

- nell'Area amministrativa- gestionale: l'area funzionale amministrativo-contabile della ex IX qualifica;
- nell'Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati: l'area funzionale dei servizi generali tecnici ed ausiliari dell'ex I RS e dell'ex II RS; l'area funzionale tecnico-scientifica e socio sanitaria dell'ex I RS e della ex II RS con esclusione delle professionalità socio-sanitarie del profilo di coordinatore tecnico e del profilo di coordinatore generale tecnico; l'area funzionale delle strutture di elaborazione dati dell'ex I RS e dell'ex II RS;
- nell'Area medico –odontoiatrica e socio-sanitaria: l'area funzionale tecnico-scientifica e socio sanitaria dell'ex I RS e dell'ex II RS limitatamente alle professionalità socio-sanitarie del profilo di coordinatore tecnico e del profilo di coordinatore generale tecnico.
- nell'Area biblioteche: l'area funzionale delle biblioteche dell'ex I RS e dell'ex II RS.

Tabella B

Tabella di corrispondenze per il primo inquadramento nella nuova classificazione.

Precedente posizione economica		Attuale posizione economica	
livello retributivo		*posizione economica*	*categoria*
II qualif. ruolo speciale	⇨	EP4	EP
I qualif. ruolo speciale	⇨	EP2	
Nono livello	⇨	EP2	
Ottavo livello	⇨	D2	D
Settimo livello	⇨	C4	C
Sesto livello	⇨	C2	
Quinto livello	⇨	B3	B
Quarto livello	⇨	B2	
Primo - secondo - terzo livello	⇨	B1	

Tabella C

Classificazione università -
Valori tabellari di primo inquadramento

(i valori sono espressi in lire annue e non sono comprensivi dei miglioramenti stipendiali dell'1.11.98 e del 1.7.99)

	B (***III*** - IV - V)	C (VI - VII)	D (VIII)	EP (IX / Irs - IIrs)
1	**11.461.000**	*14.900.000*	*19.200.000*	*23.000.000*
2	**13.051.000**	**15.483.000**	**20.583.000**	**25.539.000**
3	**14.281.000**	*16.800.000*	*22.300.000*	*28.100.000*
4	*15.483.000*	**18.039.000**	*24.000.000*	**30.691.000**
5		*19.200.000*	*25.539.000*	*33.000.000*

Tabella D

AUMENTI TRATTAMENTO TABELLARE *(in lire mensili)*

Ex-livello retributivo	Pos.econ.	*dal 1.11.98*	*dal 1.7.99*
II qualif. ruolo speciale	EP4	66.000	55.000
I qualif. ruolo speciale	EP2	58.000	48.000
Nono livello	EP2	58.000	48.000
Ottavo livello	D2	50.000	42.000
Settimo livello	C4	46.000	38.000
Sesto livello	C2	42.000	35.000
Quinto livello	B3	40.000	33.000
Quarto livello	B2	38.000	32.000
Primo-secondo-terzo livello	B1	35.000	29.000

Tabella E1

Classificazione università -
Valori tabellari al 1.11.1998

	B (***III*** - IV - V)	C (VI - VII)	D (VIII)	EP (IX / Irs - IIrs)
1	**11.881.000**	*15.380.000*	*19.752.000*	*23.600.000*
2	**13.507.000**	**15.987.000**	**21.183.000**	**26.235.000**
3	**14.761.000**	*17.304.000*	*22.900.000*	*28.796.000*
4	*15.963.000*	**18.591.000**	*24.600.000*	**31.483.000**
5		*19.752.000*	*26.139.000*	*33.792.000*

Tabella E2

Classificazione università -
Valori tabellari al 1.7.1999

	B (***III*** - IV - V)	C (VI - VII)	D (VIII)	EP (IX / Irs - IIrs)
1	**12.229.000**	*15.776.000*	*20.208.000*	*24.104.000*
2	**13.891.000**	**16.407.000**	**21.687.000**	**26.811.000**
3	**15.157.000**	*17.724.000*	*23.404.000*	*29.372.000*
4	*16.359.000*	**19.047.000**	*25.104.000*	**32.143.000**
5		*20.208.000*	*26.643.000*	*34.452.000*

Tabella F

INDENNITA' DI ATENEO

ex livello	categoria	nuova misura *(importo annuo in lire)*
IIrs	EP4-5	*6391000*
Irs IX	EP1-2-3	*4793000* *4793000*
VIII	D	*4000000*
VII VI	C	*2765000* *2765000*
V IV I- II - III	B	*2000000* *2000000* *2000000*

DICHIARAZIONE CONGIUNTA n. 1

Al fine di razionalizzare l'utilizzo dei rapporti di lavoro flessibili, le parti concordano sull'opportunità che l'eventuale utilizzo di rapporti di lavoro parasubordinato tenga conto della complessiva programmazione dell'uso delle diverse tipologie di lavoro flessibile previste dall'art. 36, comma 7, del D. Lgs. n. 29/1993.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA n. 2

Le parti convengono sull'opportunità di verificare congiuntamente la ricaduta in termini di efficienza ed efficacia dei servizi e di valorizzazione delle professionalità conseguente alla strutturazione delle aree individuate nell'ambito di ciascuna categoria, una volta trascorso un significativo periodo di tempo dall'attuazione del nuovo ordinamento professionale.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3

Le parti convengono che l'articolo 72 del presente CCNL troverà applicazione previa acquisizione da parte dell'A.RA.N. del prescritto atto di indirizzo del Comitato di settore.

DICHIARAZIONE A VERBALE

CGIL, CISL e UIL del comparto Università esprimono profonda insoddisfazione per la conclusione del negoziato per quanto attiene ai lettori di madrelingua e collaboratori ed esperti linguistici ed auspicano che la ripresa della trattativa possa valorizzare le intese positive a cui la discussione era giunta, rimovendo le rigidità che hanno impedito una conclusione compiuta nell'ambito dell'intesa odierna, nei tempi tecnici strettamente necessari.

DICHIARAZIONE A VERBALE

CGIL, CISL e UIL del comparto Università, nell'esprimere soddisfazione per la soluzione adottata per il personale precario ex art. 19, comma 9 bis, del CCNL 1994 – 1997, sottolineano la propria insoddisfazione perché non è stato parimenti risolto il problema presente nei policlinici del precariato delle qualifiche inferiori. Dichiarano sin d'ora di impegnarsi affinché, utilizzando al meglio gli strumenti contrattuali, il confronto fra le parti porti a trovare idonea soluzione al fine di non disperdere professionalità acquisite da anni.

DICHIARAZIONE A VERBALE

CGIL, CISL e UIL del comparto Università dichiarano la propria insoddisfazione perché in questo testo contrattuale non siano state introdotte regole per i contratti di lavoro autonomo coordinato e continuativo. Comunque riaffermano il diritto di questi lavoratori ad una specifica tutela contrattuale e dichiarano che considerano abusiva l'utilizzazione di questo strumento contrattuale per attività ordinarie svolte non in autonomia, ma sotto la direzione di organi dell'amministrazione. Eserciteranno in proposito la più attenta vigilanza.

DICHIARAZIONE A VERBALE

La Federazione CONFSAL – SNALS – UNIVERSITÀ – CISAPUNI ritiene debba trovare sollecita soluzione negli Atenei il problema del personale laureato che collabora alla didattica, alla ricerca ed alla assistenza, assunto con qualifiche inferiori alla VII.

DICHIARAZIONE A VERBALE

La Federazione CONFSAL – SNALS – UNIVERSITÀ – CISAPUNI considera parziale ed insufficiente la soluzione emersa per le V e VII qualifiche in quanto non è stata data a tutte la possibilità, anche attraverso un corso di formazione, di essere inquadrate, rispettivamente, nelle categorie C e D.

DICHIARAZIONE A VERBALE

La Federazione CONFSAL – SNALS – UNIVERSITA' – CISAPUNI ritiene debba trovare applicazione negli Atenei il passaggio nella categoria EP delle figure professionali previste dall'art. 5 del D.Lgs. n. 116 del 27.01.92 nonché dell'art. 78 del D.Lgs. n. 230 del 13.03.95.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Il CSA della CISAL Università, pur valutando gli aspetti positivi e innovativi del CCNL, dichiara di non condividere molti degli istituti contrattuali sui quali ha già espresso notevoli riserve nel corso delle trattative non firmando alcuna pre-intesa.

La sottoscrizione del presente CCNL è motivata dall'esigenza di consentire al CSA della CISAL Università di poter partecipare alle trattative per il secondo biennio economico, alla stesura delle nuove tabelle equiparative del personale delle facoltà mediche e soprattutto di poter partecipare alla contrattazione integrativa decentrata nei singoli Atenei.

Durante la trattativa il CSA della CISAL Università ha sollecitato e sostenuto diverse richieste fondamentali che sono state solo in parte accolte dall'ARAN, altre non hanno trovato, al momento, accoglienza.

In particolare ci riferiamo a:

- per la parte economica, gli incrementi stipendiali non hanno tenuto conto nè della sperequazione pregressa con gli altri comparti del pubblico impiego nè dell'inflazione reale evidenziata dal crollo del potere d'acquisto dei salari dei lavoratori del comparto;
- non si è affermato con forza l'obbligo di relazioni sindacali vincolanti e trasparenti a livello di contrattazione integrativa decentrata per eliminare rischi di clientelismo sia nel processo di ricollocazione del personale nelle fasce economiche e nelle categorie professionali sia nelle progressioni di carriera;
- i costi per la definizione del nuovo ordinamento non prevedono l'impiego di risorse economiche aggiuntive reali ma si distolgono risorse dal fondo incentivante;
- non si prevede nel CCNL e conseguentemente nella contrattazione collettiva integrativa, per il personale operante nelle Facoltà mediche una distinta disciplina normativa ed ordinamentale oltre alla dotazione di un proprio budget nel rispetto dell'art. 2 comma 1 del D.L. 517/99;
- non vengono definite le competenze, i metodi e ambiti di contrattazione delle RSU e dei singoli eletti;
- non è citato nel CCNL che le tabelle equiparative tra personale operante nelle facoltà mediche e SSN che dovranno essere definite entro un anno dalla stipula del CCNL, devono tenere conto oltre che della corrispondenza tra profili professionali anche delle mansioni realmente svolte ed attribuite al dipendente con atto formale
- non vengono incrementati in modo significativo i fondi da destinare alla formazione e aggiornamento professionale;
- non sono completamente definite le code contrattuali riferite sopratutto ai VI° livelli sociosanitari ex 312/80 e non beneficiari della legge 21/91;

- non obbliga le Amministrazioni a stanziare finanziamenti aggiuntivi per favorire gli scorrimenti verticali ed orizzontali;
- nel nuovo sistema di classificazione non si è previsto come da noi richiesto la collocazione di tutti i V° livelli nella categoria C e tutti i VII° nella categoria D;
- inquadramento nell'ambito della docenza dei lettori;
- inquadramento nell'area della dirigenza del personale del ruolo ad esaurimento.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti firmatarie - tenuto conto che il presente CCNL è stato sottoscritto in periodo in cui di norma il personale fruisce delle ferie estive - concordano che, ove sia stato previsto che taluni adempimenti a cura delle amministrazioni debbano essere ultimati entro 30 ovvero 60 giorni dalla data di sottoscrizione del CCNL stesso, tali termini si intendono prorogati fino a non oltre, rispettivamente, i mesi di settembre e di ottobre.

00A11868

Contratto collettivo quadro per la ripartizione dei distacchi e dei permessi alle organizzazioni sindacali rappresentative nei comparti nel biennio 2000 - 2001

A seguito del parere favorevole espresso in data 20 luglio 2000 dall'Organismo di coordinamento dei Comitati di settore sul testo dell'accordo relativo al contratto collettivo quadro la ripartizione dei distacchi e permessi alle organizzazioni sindacali rappresentative nei comparti nel biennio 2000 – 2001 nonché della positiva certificazione della Corte dei Conti, in data 3 agosto 2000 sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo accordo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, il giorno 9 agosto 2000, alle ore 10,30, presso la sede dell'ARAN, ha avuto luogo l'incontro tra:

L'ARAN :

Nella persona dell'Avv. Guido FANTONI componente del Comitato Direttivo con delega del

Presidente Prof. Carlo Dell'Aringa:

e le seguenti Confederazioni sindacali:

CISL

CGIL

UIL

CONFSAL

CISAL

RDB CUB

Nel corso della riunione – avvenuta alle ore 10,30 le parti suddette prendono atto che:

- ai sensi dell'art. 6, comma 6, la UIL ha comunicato che le proprie organizzazioni di categoria già UIL – enti locali ed UIL sanità, unificandosi hanno cambiato nei suddetti comparti la loro denominazione in "UIL FLP" ;

- la tavola 9 va corretta in quanto la GILDA – UNAMS è una federazione e non una confederazione ed i distacchi di pertinenza vanno riportati nella tavola 6, con conseguente modifica dei totali delle due tavole;

- all'art. 6, comma 5 dopo le parole "lett. c)" vanno aggiunte le parole "CCNQ 7 agosto 1998"

Al termine dei lavori le parti sottoscrivono il contratto collettivo quadro per la ripartizione dei distacchi e permessi alle organizzazioni sindacali rappresentative nei comparti nel biennio 2000 – 2001 nel testo che segue.

ART. 1
Campo di applicazione

1. Il presente contratto si applica ai dipendenti di cui all'articolo 2, comma 2 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, come modificato, integrato e sostituito dai decreti legislativi 4 novembre 1997, n.396, 31 marzo 1998, n. 80 e 29 ottobre 1998, n. 387, in servizio nelle Amministrazioni pubbliche indicate nell'articolo 1, comma 2, dello stesso decreto, n. 29, ricomprese nei comparti di contrattazione collettiva.
2. Con il presente contratto le parti, prendono atto dell'entrata a regime del sistema di rappresentatività di cui all'art. 47 bis del dlgs 29/1993 e procedono alla nuova ripartizione dei distacchi e permessi già previsti dal CCNQ del 7 agosto 1998, ai sensi e per gli effetti dell'art. 44, lett. g) del dlgs. 80/1998.
3. Nel presente contratto la dizione "comparti di contrattazione collettiva del pubblico impiego" è semplificata in "comparti". Il decreto legislativo "3 febbraio 1993, n. 29 come modificato, integrato e sostituito dai decreti legislativi citati al comma 1 è indicato come "d.lgs 29/1993".Il testo unificato di tale decreto è pubblicato sulla G.U. n. 98/L del 25 maggio 1998.
4. Le rappresentanze sindacali unitarie del personale di cui al d.lgs. 396/1997 disciplinate dal relativo accordo collettivo quadro stipulato il 7 agosto 1998 per il personale dei comparti sono indicate con la sigla RSU. Il predetto accordo è indicato con la dizione "accordo stipulato il 7 agosto 1998". Il CCNQ del 7 agosto 1998 sulle modalità di utilizzo dei distacchi , aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali – stipulato contestualmente – ed integrato con il CCNQ del 27 gennaio 1999 è indicato come CCNQ del 7 agosto 1998.
5. Sono considerate rappresentative le organizzazioni sindacali ammesse alla trattativa nazionale ai sensi dell'art. 47 bis del d.lgs. 29/1993, che per il biennio 2000 – 2001 sono quelle risultanti dalle tabelle allegate dal n. 2 al n. 8. Nel testo del presente contratto esse vengono indicate come "organizzazioni sindacali rappresentative". Alle trattative nazionali di comparto sono, altresì, ammesse le confederazioni cui le stesse organizzazioni rappresentative aderiscono. Pertanto, con il termine di associazioni sindacali si intendono nel loro insieme le confederazioni e le organizzazioni di categoria rappresentative ad esse aderenti.
6. Con il termine "amministrazione" sono indicate genericamente tutte le amministrazioni pubbliche comunque denominate.

Distacchi, permessi ed aspettative sindacali

ART. 2
Ripartizione del contingente dei distacchi

1. Il contingente dei distacchi sindacali , per la durata del presente contratto, è pari a n. 2460 e costituisce il limite massimo dei distacchi fruibili in tutti i comparti dalle associazioni sindacali di cui all'art. 1, comma 5, fatto salvo quanto previsto dall'art. 4. Il contingente dei distacchi è ripartito nell'ambito di ciascun comparto secondo la tabella allegato n. 1.

2. Sono confermati i criteri circa le modalità di ripartizione dei distacchi tra le associazioni sindacali di cui al comma 1 già previsti dall'art. 6 del CCNQ del 7 agosto 1998, con la precisazione che, ai sensi dell'art. 44, comma 7 del d. lgs 80/1998, per garantire le minoranze linguistiche della provincia di Bolzano, delle Regioni Valle d'Aosta e Friuli Venezia Giulia, uno dei distacchi disponibili per le confederazioni è utilizzabile con forme di rappresentanza in comune, dalla confederazione ASGB - USAS che ne era già intestataria in base al CCNQ del 7 agosto 1998.
3. Salvo quanto previsto dal comma 4, per il secondo biennio economico di contrattazione 2000 – 2001 sono rappresentative nei comparti ai sensi dell' art. 1, comma 5 le organizzazioni sindacali indicate nelle tabelle dal n. 2 al n. 8, che avranno valore sino al successivo accertamento della rappresentatività valido per il quadriennio 2002 – 2005 primo biennio economico 2002 – 2003.

4. Nel comparto ministeri ove i dati associativi ed elettorali delle organizzazioni sindacali non risultano tuttora certificati si provvederà a ripartire i distacchi spettanti, pari a n. 421 ai sensi della tabella allegato 1, con successivo accordo.

ART. 3
Contingente dei permessi sindacali

1. E' confermato il contingente complessivo dei permessi previsto dall'art. 44, lett. f) del dlgs. 80/1998 e dal CCNQ del 7 agosto 1998 sulle prerogative sindacali.

2. I permessi sindacali fruibili in ogni amministrazione di tutti i comparti escluso quello della scuola, pari a 90 minuti per dipendente in servizio, al netto dei cumuli previsti dall'art. 4, comma 1, lett. a) e b), sono portati nel loro complesso ad un valore pari a 77 minuti per dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato in servizio. Tra i dipendenti in servizio presso l'amministrazione dove sono utilizzati vanno conteggiati anche quelli in posizione di comando o fuori ruolo.

3. I permessi di cui al comma 2 spettano alle RSU nella misura di n. 30 minuti per dipendente mentre alle organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi dell'art. 1 comma 5 competono nella misura di n. 47 minuti per dipendente.
4. Nel comparto scuola e sino all' entrata in funzione delle RSU, i permessi di competenza delle organizzazioni sindacali rappresentative, al netto dei cumuli di cui all'art. 4, comma 1 lett. a) e c), sono in misura di n. 67 minuti per dipendente, calcolati con le modalità del comma 2. Con l'entrata in funzione delle RSU essi divengono n. 37 minuti per dipendente e - dopo l'applicazione del comma 5 - n. 36.
5. Nel comparto scuola, al momento della pratica attuazione dell'apposito accordo di modifica sulla definizione delle aree di contrattazione, con il quale è stata istituita l' area della dirigenza scolastica, un minuto per dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato sarà utilizzato in forma cumulata per garantire n. 10 distacchi nella citata istituenda area.
6. I permessi di spettanza delle organizzazioni sindacali di cui al comma 3 sono ripartiti nella sede decentrata tra le stesse organizzazioni, secondo le modalità indicate nell'art. 9 del CCNQ del 7 agosto 1998.

ART. 4
Cumuli

1. Fermo rimanendo il contingente dei permessi di competenza delle RSU previsto dall'art. 3, le associazioni sindacali con il presente contratto**,** concordano di cumulare i permessi sindacali loro spettanti nel modo seguente:

a) sino ad un massimo di 13 minuti per dipendente in servizio per tutti i comparti esclusi i ministeri pari a n. 337 distacchi;
b) sino ad un massimo di 13 minuti per dipendente in servizio per il comparto Ministeri, pari a n. 39 distacchi , accantonati in attesa dell'accordo dell'art. 2, comma 5;
c) ulteriori n. 10 minuti pari ad altri n. 107 distacchi per il solo comparto scuola.

2. Il contingente dei permessi cumulati del comma 1 lettere a) e c) ammonta a n. 444 distacchi ed è ripartito, in via transattiva, tra tutte le associazioni sindacali di cui al presente contratto oltre al contingente complessivo dei distacchi di cui alla tabella allegato n. 1 - pari , senza il comparto ministeri, a n. 2039 - per un totale complessivo di n 2483 distacchi. La ripartizione dei distacchi è indicata nelle tabelle allegate dal n. 2 al n. 8. Nella tabella n. 9 sono indicati i distacchi cumulati che dopo la ripartizione tra le organizzazioni di categoria, residuano a disposizione delle rispettive confederazioni.

ART. 5
Permessi per le riunioni di organismi direttivi statutari

1. Sono confermati i permessi per la partecipazione alle riunioni degli organismi direttivi statutari nazionali, regionali, provinciali e territoriali previsto dall'art. 11 del CCNQ del 7 agosto 1998 per i dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria non collocati in distacco o aspettativa.
2. Il contingente delle ore di permesso di cui al comma 1 per tutti i comparti, in ragione di anno, è costituito da n. 419.162 ore, di cui n. 28.530 riservate alle confederazioni e n. 385.877 alle organizzazioni di categoria rappresentative dei comparti di cui al presente accordo, ripartite sulla base delle tabelle allegate dal n. 10 al n. 18. N. 4755 ore di permesso, destinate alle confederazioni sono accantonate in attesa dell'esito di giudizi pendenti.
3. Il contingente destinato alle organizzazioni sindacali rappresentative nel comparto Ministeri (ricompreso in quello generale del comma 2) è pari a n. 37.600 ore di permesso, che saranno ripartite con l'accordo di cui all'art. 2, comma 5.
4. Sono confermate le modalità di utilizzo previste dall'art. 11 del CCNQ del 7 agosto 1998.

ART. 6
Durata e disposizioni finali

1. Il presente contratto è valido per il biennio 2000 - 2001.

2. Le tabelle di ripartizione dei distacchi e quelle dei permessi di cui agli artt. 2, 3, 4 e 5 avranno valore sino ad un nuovo accordo conseguente all' accertamento della rappresentatività delle organizzazioni sindacali per il primo biennio economico 2002 – 2003 (relativo al quadriennio di contrattazione 2002 – 2005) nel cui contesto le parti confermeranno l'entità dei permessi cumulati dell'art. 3 o procederanno alla loro riduzione.

3. In caso di cambiamento dei soggetti sindacali rappresentativi a seguito dei periodici accertamenti della rappresentatività ai sensi dell'art. 47 bis del dlgs. 29/1993, nei luoghi di lavoro la fruizione delle prerogative sindacali rimane in capo ai precedenti soggetti sino al subentro dei nuovi che avviene con la data di stipulazione del contratto collettivo nazionale di lavoro relativo a ciascun biennio economico.
4. In tale ipotesi i contingenti dei permessi previsti dagli artt. 4 e 5, nel periodo intercorrente sino al subentro dei nuovi soggetti sono utilizzati pro rata dalle associazioni temporaneamente abilitate in quanto ammesse alla precedente trattativa nazionale. Queste ultime, qualora non siano confermate come rappresentative (tenuto conto per le confederazioni della nota alla tabella 10) e risultino avere utilizzato nel medesimo periodo permessi in misura superiore a quella spettante pro rata dovranno restituire alle amministrazioni di appartenenza dei dirigenti sindacali il corrispettivo economico delle ore di permesso non spettanti .
5. Nel comparto scuola, in prima applicazione del presente contratto, il termine del 30 giugno previsto dall'art. 16, comma 1, lett. c) del CCNQ 7 agosto 1998 è spostato al 31 luglio 2000. Per il personale nei cui confronti non esistano vincoli connessi all'obbligo di assicurare la continuità dell'attività didattica, il termine del 30 giugno di ciascun anno per le richieste di distacco o di aspettativa può essere oltrepassato quando le richieste possano essere accolte senza arrecare alcun pregiudizio o disfunzione al servizio scolastico.
6. Eventuali cambiamenti delle organizzazioni di categoria rappresentative di cui al presente contratto derivanti dalla riorganizzazione interna delle stesse saranno presi in considerazione ai fini della denominazione purchè intervenuti prima della stipulazione definitiva del presente contratto.
7. Per tutto quanto non previsto dal presente contratto rimangono in vigore le clausole del CCNQ del 7 agosto 1998 , come integrato dal quello del 27 gennaio 1999, fatta eccezione per le tabelle completamente sostituite da quelle del presente contratto.

TAVOLA 1 - DISTACCHI TAVOLA RIASSUNTIVA

Enti Pubblici non Economici	228
Regioni - Autonomie Locali	542
Aziende di Stato	25
Servizio Sanitario nazionale	380
Ricerca	27
Scuola	802
Università	35
totale parziale	**2039**
Ministeri	421
totale complessivo	**2460**

TAVOLA 2 - ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI

organizzazioni sindacali rappresentative	*numero distacchi*	*confederazioni*	*numero distacchi*
Cgil fp	**50**	**Cgil**	**4**
Cisl fps	**79**	**Cisl**	**9**
Uil pa	**33**	**Uil**	**3**
C.s.a.di Cisal/Fialp (cisal/fialp, usppi-cusp, cisas/epne, confail, confill par.)	**38**	**Cisal**	**4**
Rdb pi	**19**	**Rdb Cub**	**2**
	0	**Asgb/Usas**	**1**
totale	**219**		**23**

TAVOLA 3 - AZIENDE

organizzazioni sindacali rappresentative	*numero distacchi*	*confederazioni*	*numero distacchi*
Cgil aziende	**9**	**Cgil**	**1**
Cisl aziende	**9**	**Cisl**	**1**
Uil aziende	**4**	**Uil**	**1**
Rdb pi	**2**	**Rdb Cub**	**0**
C.s.a. (cisal v.f., snams/cisal, cisas az. aut., tecstat-fasil-usppi, confill, confail snala mon.-confsal)	**1**	**Cisal**	**0**
totale	**25**		**3**

TAVOLA 4 - REGIONI - AUTONOMIE LOCALI

organizzazioni sindacali rappresentative	*numero distacchi*	*confederazioni*	*numero distacchi*
Cgil - f.p. / enti locali	**209**	**Cgil**	**21**
Cisl fps	**175**	**Cisl**	**18**
Uil fpl	**104**	**Uil**	**9**
C.s.a. (fiadel/cisal, fialp/cisal, cisas fisael, confail/unsiau, confill ee.ll.-cusal, usppi-cuspel-fasil-fadel)	**24**	**Cisal**	**3**
Diccap (snalcc-fenal-sulpm)	**27**	**Confsal**	**3**
		Asgb/Usas	**1**
totale	**539**		**55**

TAVOLA 5 - SANITA'

organizzazioni sindacali rappresentative	*numero distacchi*	*confederazioni*	*numero distacchi*
Cgil f.p. sanità	**133**	**Cgil**	**13**
Cisl fps	**129**	**Cisl**	**13**
Uil fpl	**81**	**Uil**	**7**
Rsu: snatoss, adass, fase, fapas, sunas, soi	**30**	**Usae**	**3**
Fials	**20**	**Confsal**	**2**
		Asgb/Usas	**1**
totale	**393**		**39**

TAVOLA 6 - SCUOLA

organizzazioni sindacali rappresentative	*numero distacchi*	*confederazioni*	*numero distacchi*
Cgil scuola	**204**	**Cgil**	**17**
Cisl scuola	**320**	**Cisl**	**31**
Uil scuola	**98**	**Uil**	**9**
Confsal - Snals	**215**	**Confsal**	**22**
Fed. naz. Gilda / Unams	**60**	**-**	**0**
		Asgb/Usas	**1**
totale	**897**		**80**

TAVOLA 7 - RICERCA

organizzazioni sindacali rappresentative	*numero distacchi*	*confederazioni*	*numero distacchi*
Cgil - snur	**9**	**Cgil**	**1**
Cisl - ricerca	**10**	**Cisl**	**1**
Uil - p.a.	**6**	**Uil**	**0**
Usi Rdb ricerca	**1**	**Rdb Cub**	**0**
Uniri (anpri/epr - cida ricerca)	**1**	**Cida**	**0**
totale	**27**		**2**

TAVOLA 8 - UNIVERSITA'

organizzazioni sindacali rappresentative	*numero distacchi*	*confederazioni*	*numero distacchi*
Cgil - snur	**19**	**Cgil**	**1**
Cisl -università	**12**	**Cisl**	**2**
Uil - p.a.	**6**	**Uil**	**1**
Fed. Confsal/Snals univ. - Cisapuni	**4**	**Confsal**	**1**
C.s.a. di Cisal università (cisal un., cisas un., confail-failel-unsiau, confill un.-cusal, tecstat usppi)	**1**	**Cisal**	**0**
totale	**42**		**5**

TAVOLA 9 - RESIDUI DEI DISTACCHI CUMULATI CHE RESTANO A DISPOSIZIONE DELLE CONFEDERAZIONI

Confederazioni	*distacchi*
CGIL	**14**
CISL	**53**
UIL	**1**
CIDA	**0**
CISAL	**8**
CONFSAL	**50**
USAE	**6**
RDB CUB	**2**
Totale	**134**

TAVOLA 10 - PERMESSI AGGIUNTIVI ALLE CONFEDERAZIONI *

Confederazioni	*ore permessi*
CGIL	4755
CISL	4755
UIL	4755
CISAL	4755
CONFSAL	4755
RDB CUB	4755
totale	**28530**

* Le Confederazioni di cui alla presente tabella sono quelle che, essendo presenti in due comparti, partecipano anche alle trattative nazionali per gli accordi intercompartimentali

TAVOLA 11- ORGANIZZAZIONI SINDACALI
TAVOLA RIASSUNTIVA DEI PERMESSI NEI COMPARTI

Comparto	*ore permessi*
Enti Pubblici non Economici	14147
Regioni - Autonomie Locali	97642
Aziende di Stato	8513
Servizio Sanitario nazionale	89503
Ricerca	2802
Scuola	128155
Università	7515
totale parziale	**348277**
Ministeri	37600
totale complessivo	**385877**

TAVOLA 12 - ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI

organizzazioni sindacali rappresentative	*ore permessi*
Cgil fp	2964
Cisl fps	5047
Uil pa	2200
C.s.a.di Cisal/Fialp (cisal/fialp, usppi-cusp, cisas/epne, confail, confill par.)	2610
Rdb pi	1326
totale	**14147**

TAVOLA 13 - AZIENDE

organizzazioni sindacali rappresentative	*ore permessi*
Cgil aziende	3220
Cisl aziende	3074
Uil aziende	1238
Rdb pi	598
C.s.a. (cisal v.f., snams/cisal, cisas az. aut., tecstat-fasil-usppi, confill, confail snala mon.-confsal)	383
totale	**8513**

TAVOLA 14 - REGIONI - AUTONOMIE LOCALI

organizzazioni sindacali rappresentative	*ore permessi*
Cgil - f.p. / enti locali	38232
Cisl fps	31668
Uil fpl	17585
C.s.a. (fiadel/cisal, fialp/cisal, cisas fisael, confail/unsiau, confill ee.ll.-cusal, usppi-cuspel-fasil-fadel)	4789
Diccap (snalcc-fenal-sulpm)	5368
totale	**97642**

TAVOLA 15 - SANITA'

organizzazioni sindacali rappresentative	*ore permessi*
Cgil f.p. sanità	30315
Cisl fps	29646
Uil fpl	17459
Rsu: snatoss, adass, fase, fapas, sunas, soi	7867
Fials	4216
totale	**89503**

TAVOLA 16 - SCUOLA

organizzazioni sindacali rappresentative	*ore permessi*
Cgil scuola	26328
Cisl scuola	47066
Uil scuola	13001
Confsal - Snals	33950
Fed. naz. Gilda / Unams	7810
totale	**128155**

TAVOLA 17 - RICERCA

organizzazioni sindacali rappresentative	*ore permessi*
Cgil - snur	1037
Cisl - ricerca	1003
Uil - p.a.	513
Usi Rdb ricerca	102
Uniri (anpri/epr - cida ricerca)	147
totale	**2802**

TAVOLA 18 - UNIVERSITA'

organizzazioni sindacali rappresentative	*ore permessi*
Cgil - snur	2706
Cisl -università	2457
Uil - p.a.	1181
Fed. Confsal/Snals univ. - Cisapuni	921
C.s.a. di Cisal università (cisal un., cisas un., confail-failel-unsiau, confill un.-cusal, tecstat usppi)	250
totale	**7515**

DICHIARAZIONE A VERBALE CONFSAL

La CONFSAL, tenuto conto che nel presente contratto il numero dei permessi e distacchi fruibili dalle OO.SS. sono ripartiti secondo i criteri di cui al D.M. 5 maggio 1995 (in applicazione del D.P.C.M. n. 770/1994) evidenzia il perpetuarsi di situazioni di assoluta disomogeneità e disparità di trattamento tra i dipendenti dei diversi comparti.

Infatti non è stato ridefinito "il numero delle aspettative e dei permessi sindacali proporzionale al numero dei dipendenti all'interno di ciascun comparto" come invece era raccomandato dalla direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 5615/96/7.515 del 30 settembre 1996 che riprendeva l'ordine del giorno approvato nella seduta del 10 luglio 1996 del Senato della Repubblica.

Il riordino dei cumuli dei permessi non è stato differenziato tra i diversi comparti onde pervenire alla richiesta omogeneizzazione, ma prevede addirittura una ulteriore penalizzazione di alcuni comparti rispetto ad altri.

Per tali ragioni la CONFSAL si riserva ogni possibile azione a tutela degli interessi delle federazioni ad essa aderenti.

Pertanto la sottoscrizione non costituisce acquiescenza verso i profili di illegittimità del contenuto dell'accordo stesso, che in pratica riproduce quello del 7 agosto 1998, oggetto di impugnativa da parte della scrivente organizzazione.

Roma, 09.08.2000

00A11869

Contratto collettivo quadro per la modifica del C.C.N.Q. del 2 giugno 1998 relativo alla definizione dei comparti di contrattazione

A seguito del parere favorevole espresso in data 20 luglio 2000 dall'Organismo di coordinamento dei Comitati di settore sul testo dell'accordo relativo al contratto collettivo quadro per la modifica del CCNQ del 2 giugno 1998 relativo alla definizione dei comparti di contrattazione nonché della positiva certificazione della Corte dei Conti, in data 3 agosto 2000 sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo accordo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, il giorno 9 agosto 2000, alle ore 10,40, presso la sede dell'ARAN ha avuto luogo l'incontro tra:

L'ARAN :

Nella persona dell'Avv. Guido FANTONI componente del Comitato Direttivo con delega del Presidente Prof. Carlo Dell'Aringa:

e le seguenti Confederazioni sindacali:

CISL

CGIL

UIL

CONFSAL

CISAL

RDB CUB

Al termine della riunione, avvenuta alle ore 10,50, le parti suddette – preso atto che la riserva sulla ammissione al negoziato della Confederazione USAE è stata sciolta negativamente - sottoscrivono il presente contratto nel testo seguente:

Art. 1

Campo di applicazione e finalità

1. Il presente contratto ha la finalità di apportare alcune modifiche al Contratto collettivo quadro per la definizione dei comparti di contrattazione collettiva stipulato il 2 giugno 1998 per effetto dell'emanazione dei decreti legislativi 30 luglio 1999 nn. 300 e 303, con i conseguenti adeguamenti.

Art. 2

Modifica dei comparti di contrattazione collettiva

1. Al comma 1 dell'art. 2 del CCNQ del 2 giugno 1998 sono aggiunte le due seguenti lettere:

I) Comparto del personale dipendente dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri;

L) Comparto del personale dipendente dalla agenzia delle entrate, delle dogane, del territorio e del demanio, denominate "agenzie fiscali".

Art. 3

Comparto del personale dipendente dai Ministeri

1. L'art. 3 del CCNQ del 2 giugno 1998 è sostituito dal seguente:

"Art. 3: Comparto del personale dipendente dai Ministeri"

"1. Il comparto di contrattazione collettiva di cui all'art. 2, comma 1, lettera A), comprende:

- il personale dipendente dai Ministeri (ivi incluso il personale di cui all'art. 25, comma 4 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 e successive modificazioni ed integrazioni) eccetto il personale di cui agli artt. 4 e 5;
- il personale in servizio nella provincia di Bolzano di cui agli articoli 7 e 8 del decreto del Presidente della Repubblica 26 luglio 1976, n. 752."

Art. 4

Comparto del personale dipendente dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri

1. Dopo l'art. 10 del CCNQ del 2 giugno 1998 è aggiunto il seguente articolo 10 bis:

"Art. 10 bis: Comparto del personale della Presidenza del Consiglio dei Ministri"

"1. Il comparto di contrattazione collettiva di cui all'art. 2, comma 1, lettera I), comprende il personale dipendente dalla presidenza del Consiglio dei Ministri ai sensi del dlgs. 30 luglio 1999, n. 303."

Art. 5

Comparto del personale dipendente dalle Agenzie fiscali

1. Dopo l'art. 10 bis del CCNQ del 2 giugno 1998 è aggiunto il seguente articolo 10 ter:

" Articolo 10 ter: Comparto del personale delle Agenzie fiscali"

"1. Il comparto di contrattazione collettiva di cui all'art. 2, comma 1, lettera L), comprende ai sensi dell'art. 57 del dlgs. 30 luglio 1999, n. 300, il personale dipendente:

- dall' agenzia delle entrate;
- dall'agenzia delle dogane;
- dall'agenzia del territorio;
- dall'agenzia del demanio."

Art. 6

Norma finale e transitoria

1. I comparti di contrattazione di cui agli articoli 4 e 5 saranno operativi a partire dal quadriennio 2002 – 2005. La verifica della rappresentatività delle organizzazioni sindacali da ammettere alle trattative nazionali per il rinnovo dei relativi contratti collettivi di lavoro, coinciderà con l'accertamento generale da attuarsi ai sensi e con le modalità previste dall'art. 47 bis del dlgs 29/1993.
2. Per quanto non modificato dal presente contratto valgono le clausole del CCNQ del 2 giugno 1998.

00A11870

Contratto collettivo quadro per la modifica del C.C.N.Q. del 24 novembre 1998 relativo alla definizione delle aree dirigenziali di contrattazione

A seguito del parere favorevole espresso in data 20 luglio 2000 dall'Organismo di coordinamento dei Comitati di settore sul testo dell'accordo relativo al contratto collettivo quadro per la modifica del CCNQ del 24 novembre 1998 relativo alla definizione delle aree dirigenziali di contrattazione nonché della positiva certificazione della Corte dei Conti, in data 3 agosto 2000 sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo accordo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, il giorno 9 agosto 2000, alle ore 10,50 ha avuto luogo l'incontro tra:

L'ARAN :

Nella persona dell'Avv. Guido FANTONI componente del Comitato Direttivo con delega del Presidente Prof. Carlo Dell'Aringa:

e le seguenti Confederazioni sindacali:

CISL

CGIL

UIL

CIDA

CONFEDIR

COSMED

Al termine della riunione, avvenuta alle ore 11,00, le parti, come da verbale di incontro del 25 luglio 2000, hanno sottoscritto il Contratto collettivo quadro per la modifica del CCNQ del 24 novembre 1998 relativo alla definizione delle aree dirigenziali di contrattazione nel testo che segue:

Art. 1

Campo di applicazione e finalità

1. Il presente contratto ha la finalità di apportare alcune modifiche al Contratto Collettivo quadro per la definizione delle aree di contrattazione collettiva della dirigenza stipulato il 24 novembre 1998 per effetto dell'art. 21, commi 16 e 17 della legge 15 marzo 1997, n. 59 nonché dei decreti legislativi 3 febbraio 1993, n. 29 (come modificato dai dlgs 396/1997, 80 e 387/1998), dlgs. 59/1998 e 30 luglio nn. 300 e 303.

Art. 2

Composizione dell'Area I

1. Nell'area I di contrattazione collettiva della dirigenza sono ricompresi tutti i dirigenti in servizio presso i Ministeri, la Presidenza del Consiglio dei Ministri e le Agenzie fiscali.

Art. 3

1. Al termine del comma 1 dell'art. 2 del CCNQ del 24 novembre 1998 e prima del punto, è aggiunto il seguente periodo:
   "V) autonoma area della dirigenza scolastica, costituita a decorrere dal 1 settembre 2000. Essa è collocata nell'ambito del comparto scuola, in relazione alla previsione dell'art. 21, comma 17 della legge 59/1997"

DICHIARAZIONE ARAN

Con riferimento all'art. 2, l'ARAN dichiara che la soluzione adottata sarà efficace sino al nuovo accordo sulle aree dirigenziali che sarà stipulato per il quadriennio 2002 – 2005.
Sino a tale momento, nella contrattazione dell'Area I troverà applicazione il comma 2 dell'art. 2 del CCNQ del 24 novembre 1998.

DICHIARAZIONE CGIL – CISL – UIL

In riferimento all'accordo sulla dirigenza della Presidenza del Consiglio dei Ministri e delle Agenzie fiscali , CGIL – CISL – UIL dichiarano che la soluzione indicata dal suddetto accordo, di inserirla nell'area 1 è transitoria fino al nuovo accordo sulle aree dirigenziali per il quadriennio 2002 – 2005.
Successivamente a quella data, con il nuovo accordo sulle aree , CGIL – CISL – UIL ritengono che questa dirigenza dovrà svolgere la contrattazione nell'ambito dei rispettivi comparti.

Roma, 9/8/2000

DICHIARAZIONE A VERBALE DELLA C.I.D.A.

La CIDA, con riferimento alla futura ridefinizione delle Aree di contrattazione della dirigenza da valere per il quadriennio 2002 – 2005, condivide la dichiarazione ARAN, allegata al presente accordo, riservandosi di valutare con le categorie, alla luce delle esperienze in corso, la più idonea collocazione contrattuale dei dirigenti dipendenti delle pubbliche Amministrazioni.

Roma, 9 agosto 2000

00A11871

Contratto collettivo nazionale quadro per la disciplina del rapporto di lavoro del personale assunto con contratto di fornitura di lavoro temporaneo

A seguito del parere favorevole espresso dall'Organismo di coordinamento dei Comitati di settore in data 20 luglio 2000 sul testo dell'accordo relativo al Contratto collettivo nazionale quadro per la disciplina del rapporto di lavoro del personale assunto con contratto di fornitura di lavoro temporaneo, nonché della certificazione della Corte dei conti in data 3 agosto 2000, il giorno 9 agosto 2000, alle ore 11.00, le parti sottoscrivono l'allegato Contratto collettivo nazionale quadro, in attuazione delle disposizioni contenute nell'art. 36, comma 7, del decreto legislativo n. 29/1993 e nella legge 24 giugno 1997, n. 196.

Per l'ARAN, nella persona del prof. Mario Ricciardi, per delega del Presidente, prof. Carlo Dell'Aringa

Per i rappresentanti delle seguenti Confederazioni sindacali:

CGIL

CISL

UIL

CONFSAL

CIDA

CISAL

CONFEDIR

COSMED

ART.1

1. Nel rispetto dei divieti posti dalla vigente disciplina legislativa, le pubbliche amministrazioni di cui all'art.1, comma 2, del D.Lgs.n.29/1993, e successive modificazioni ed integrazioni, per soddisfare esigenze a carattere non continuativo e/o a cadenza periodica**,** o collegate a situazioni di urgenza non fronteggiabili con il personale in servizio o attraverso le modalità di reclutamento ordinario previste dallo stesso D.Lgs.n.29/1993, possono stipulare contratti di fornitura di lavoro temporaneo.

2. Il ricorso al lavoro temporaneo deve essere improntato all'esigenza di contemperare l'efficienza operativa e l'economicità di gestione. In nessun caso il ricorso alla fornitura di lavoro temporaneo potrà essere utilizzato per sopperire stabilmente e continuativamente a carenze organiche.

ART.2

1. La contrattazione di comparto e quella relativa alle Aziende ed Enti di cui all'art.73, comma 5, del D.Lgs.n.29/1993, fermo restando le ipotesi legali di cui all'art.1, comma 2, lett. b) e c) della legge n.196/1997, come modificata ed integrata dalla legge n.488/1999, possono specificare le ipotesi di ricorso alla fornitura di lavoro temporaneo di cui all'art.1 del presente contratto e prevedere casi di esclusione ulteriori rispetto a quelli previsti dall'art.1, comma 4, della stessa legge.

ART.3

1. I lavoratori con contratto di fornitura di lavoro temporaneo contemporaneamente impiegati presso ogni amministrazione, secondo la disciplina del presente contratto, non possono superare il tetto del 7%, calcolato su base mensile, dei lavoratori a tempo indeterminato in servizio presso la stessa amministrazione, arrotondato, in caso di frazioni, all'unità superiore.

ART.4

1. I lavoratori con contratto di fornitura di lavoro temporaneo, qualora partecipino a programmi o a progetti di produttività presso l'amministrazione, hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti economici accessori, secondo le previsioni dei contratti collettivi dei diversi comparti.

2. La contrattazione collettiva decentrata integrativa, in relazione alle caratteristiche organizzative delle amministrazioni, determina specifiche condizioni, criteri e modalità per la corresponsione di tali trattamenti accessori.

ART.5

1. Le amministrazioni provvedono alla tempestiva e preventiva informazione e consultazione della delegazione sindacale abilitata alla contrattazione decentrata integrativa sul numero, sui motivi, sul contenuto, anche economico, sulla durata prevista dei contratti di lavoro temporaneo e sui relativi costi. Nei casi di motivate ragioni d'urgenza le amministrazioni forniscono l'informazione in via successiva, comunque non oltre i cinque giorni successivi alla stipulazione dei contratti di fornitura, ai sensi dell'art.7, comma 4, punto a) della legge 24 giugno 1997, n.196.

2. La contrattazione di comparto e quella relativa alle Aziende ed Enti di cui all'art.73, comma 5, del D.Lgs.n.29/1993, possono stabilire forme diverse di partecipazione sindacale, ai sensi dell'art.10 del citato D.Lgs.n.29/1993, fermo restando l'esigenza di garantire alle amministrazioni la possibilità di un tempestivo ricorso alla fornitura di lavoro temporaneo per il soddisfacimento delle proprie esigenze organizzative.

3. Alla fine di ciascun anno le amministrazioni forniscono alla delegazione sindacale di cui al comma 1, tutte le informazioni necessarie alla verifica del rispetto della percentuale fissata dall'art. 3.

ART.6

1. I lavoratori con contratto di lavoro temporaneo hanno diritto a partecipare, presso l'amministrazione utilizzatrice, alle assemblee, indette dai soggetti sindacali di cui all'art.10 dell'accordo collettivo quadro in materia di aspettative e permessi sindacali del 7.8.1998, che riguardino la generalità dei dipendenti.

2. Ai fini di quanto previsto dal comma 1, i lavoratori utilizzano le ore previste dallo specifico contratto collettivo delle imprese di fornitura di lavoro temporaneo.

ART.7

1. Entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni forniscono informazioni all'ARAN, sull'andamento a consuntivo, nell'anno precedente, del numero, dei motivi, della durata e degli oneri dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo stipulati.

2. E' costituito un osservatorio intercompartimentale, con carattere di sperimentalità e senza oneri di spesa, per la raccolta di dati ed informazioni sulle esperienze realizzate.

3. Entro il 31.12.2001, le parti si incontreranno per una verifica congiunta del ricorso al lavoro temporaneo nel primo biennio di attuazione, anche al fine di formulare proposte di eventuali modifiche ed integrazioni del presente contratto.

00A11872

DOMENICO CORTESANI, *direttore*

FRANCESCO NOCITA, *redattore*
ALFONSO ANDRIANI, *vice redattore*

(3651460/1) Roma, 2000 - Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato - S.

MODALITÀ PER LA VENDITA

La «Gazzetta Ufficiale» e tutte le altre pubblicazioni ufficiali sono in vendita al pubblico:
- **— presso l'Agenzia dell'Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato in ROMA: piazza G. Verdi, 10;**
- **— presso le Librerie concessionarie indicate nelle pagine precedenti.**

Le richieste per corrispondenza devono essere inviate all'Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato - Direzione Marketing e Commerciale - Piazza G. Verdi, 10 - 00100 Roma, versando l'importo, maggiorato delle spese di spedizione, a mezzo del c/c postale **n. 16716029.** Le inserzioni, come da norme riportate nella testata della parte seconda, si ricevono con pagamento anticipato, presso le agenzie in Roma e presso le librerie concessionarie.

PREZZI E CONDIZIONI DI ABBONAMENTO - 2000

Gli abbonamenti annuali hanno decorrenza dal 1º gennaio e termine al 31 dicembre 2000
i semestrali dal 1º gennaio al 30 giugno 2000 e dal 1º luglio al 31 dicembre 2000

PARTE PRIMA - SERIE GENERALE E SERIE SPECIALI
Ogni tipo di abbonamento comprende gli indici mensili

Tipo A - Abbonamento ai fascicoli della serie generale, inclusi tutti i supplementi ordinari:
- annuale . . . . L. **508.000**
- semestrale . . . . L. **289.000**

Tipo A1 - Abbonamento ai fascicoli della serie generale, inclusi i supplementi ordinari contenenti i provvedimenti legislativi:
- annuale . . . . L. **416.000**
- semestrale . . . . L. **231.000**

Tipo A2 - Abbonamento ai supplementi ordinari contenenti i provvedimenti non legislativi:
- annuale . . . . L. **115.500**
- semestrale . . . . L. **69.000**

Tipo B - Abbonamento ai fascicoli della serie speciale destinata agli atti dei giudizi davanti alla Corte costituzionale:
- annuale . . . . L. **107.000**
- semestrale . . . . L. **70.000**

Tipo C - Abbonamento ai fascicoli della serie speciale destinata agli atti delle Comunità europee:
- annuale . . . . L. **273.000**
- semestrale . . . . L. **150.000**

Tipo D - Abbonamento ai fascicoli della serie speciale destinata alle leggi ed ai regolamenti regionali:
- annuale . . . . L. **106.000**
- semestrale . . . . L. **68.000**

Tipo E - Abbonamento ai fascicoli della serie speciale destinata ai concorsi indetti dallo Stato e dalle altre pubbliche amministrazioni:
- annuale . . . . L. **267.000**
- semestrale . . . . L. **145.000**

Tipo F - *Completo.* Abbonamento ai fascicoli della serie generale, inclusi i supplementi ordinari contenenti i provvedimenti legislativi e non legislativi ed ai fascicoli delle quattro serie speciali (ex tipo F):
- annuale . . . . L. **1.097.000**
- semestrale . . . . L. **593.000**

Tipo F1 - Abbonamento ai fascicoli della serie generale inclusi i supplementi ordinari contenenti i provvedimenti legislativi ed ai fascicoli delle quattro serie speciali (escluso il tipo A2):
- annuale . . . . L. **982.000**
- semestrale . . . . L. **520.000**

Integrando con la somma di **L. 150.000** *il versamento relativo al tipo di abbonamento della* Gazzetta Ufficiale *- parte prima - prescelto, si riceverà anche l'Indice repertorio annuale cronologico per materie 2000.*

Prezzo di vendita di un fascicolo separato della *serie generale*	L.	**1.500**
Prezzo di vendita di un fascicolo separato delle *serie speciali I, II e III*, ogni 16 pagine o frazione	L.	**1.500**
Prezzo di vendita di un fascicolo della *IV serie speciale «Concorsi ed esami»*	L.	**2.800**
Prezzo di vendita di un fascicolo *indici mensili,* ogni 16 pagine o frazione	L.	**1.500**
Supplementi ordinari per la vendita a fascicoli separati, ogni 16 pagine o frazione	L.	**1.500**
Supplementi straordinari per la vendita a fascicoli, ogni 16 pagine o frazione	L.	**1.500**

Supplemento straordinario «Bollettino delle estrazioni»

Abbonamento annuale	L.	**162.000**
Prezzo di vendita di un fascicolo, ogni 16 pagine o frazione	L.	**1.500**

Supplemento straordinario «Conto riassuntivo del Tesoro»

Abbonamento annuale	L.	**105.000**
Prezzo di vendita di un fascicolo separato	L.	**8.000**

Gazzetta Ufficiale su MICROFICHES - 2000
(Serie generale - Supplementi ordinari - Serie speciali)

Abbonamento annuo (52 spedizioni raccomandate settimanali)	L.	**1.300.000**
Vendita singola: ogni microfiches contiene fino a 96 pagine di Gazzetta Ufficiale	L.	**1.500**
Contributo spese per imballaggio e spedizione raccomandata (da 1 a 10 microfiches)	L.	**4.000**

N.B. — Per l'estero i suddetti prezzi sono aumentati del 30%.

PARTE SECONDA - INSERZIONI

Abbonamento annuale	L.	**474.000**
Abbonamento semestrale	L.	**283.000**
Prezzo di vendita di un fascicolo, ogni 16 pagine o frazione	L.	**1.550**

I prezzi di vendita, in abbonamento ed a fascicoli separati, per l'estero, *nonché quelli di vendita dei fascicoli delle* annate arretrate, *compresi i fascicoli dei supplementi ordinari e straordinari, sono* raddoppiati.

L'importo degli abbonamenti deve essere versato sul c/c postale **n. 16716029** intestato all'Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato. L'invio dei fascicoli disguidati, che devono essere richiesti entro 30 giorni dalla data di pubblicazione, è subordinato alla trasmissione dei dati riportati sulla relativa fascetta di abbonamento.

Per informazioni, prenotazioni o reclami attinenti agli abbonamenti oppure alla vendita della *Gazzetta Ufficiale* bisogna rivolgersi direttamente all'Amministrazione, presso l'Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato - Piazza G. Verdi, 10 - 00100 ROMA

Ufficio abbonamenti	Vendita pubblicazioni	Ufficio inserzioni	Numero verde
☎ 06 85082149/85082221	☎ 06 85082150/85082276	☎ 06 85082146/85082189	☎ 800-864035